دكتور
خيري الرزاز

الإدارة
بين
الأصولية والمعاصرة

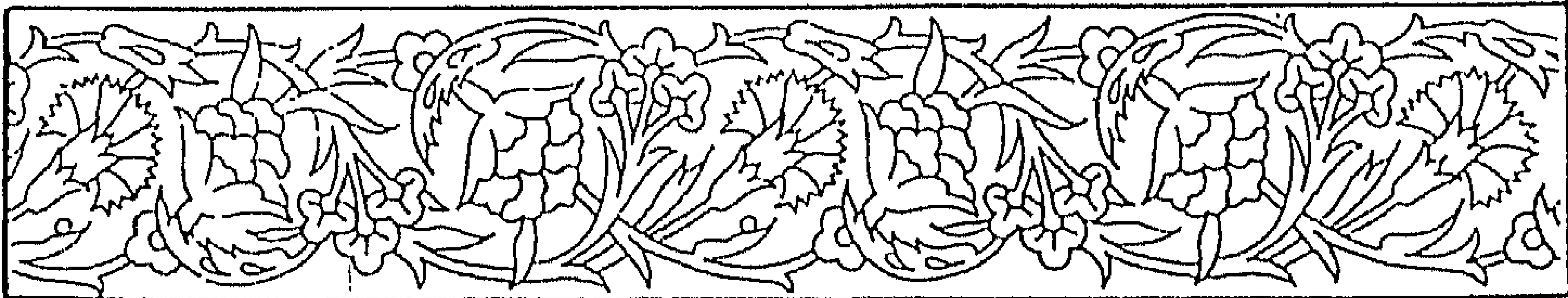
دكتور
خيري الزراز

الإدارة
بين
الأصولية والمعاصرة

(٩٦) سُورَةُ العَلَقِ مَكِّيَّة
وَآيَاتُهَا تِسْعَ عَشْرَةَ

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

ٱقْرَأْ بِٱسْمِ رَبِّكَ ٱلَّذِى خَلَقَ (١) خَلَقَ ٱلْإِنسَٰنَ مِنْ عَلَقٍ (٢)
ٱقْرَأْ وَرَبُّكَ ٱلْأَكْرَمُ (٣) ٱلَّذِى عَلَّمَ بِٱلْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ ٱلْإِنسَٰنَ
مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥) كَلَّآ إِنَّ ٱلْإِنسَٰنَ لَيَطْغَىٰٓ (٦) أَن رَّءَاهُ ٱسْتَغْنَىٰٓ (٧)
إِنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ ٱلرُّجْعَىٰٓ (٨) أَرَءَيْتَ ٱلَّذِى يَنْهَىٰ (٩) عَبْدًا إِذَا
صَلَّىٰٓ (١٠) أَرَءَيْتَ إِن كَانَ عَلَى ٱلْهُدَىٰٓ (١١) أَوْ أَمَرَ بِٱلتَّقْوَىٰٓ (١٢)
أَرَءَيْتَ إِن كَذَّبَ وَتَوَلَّىٰٓ (١٣) أَلَمْ يَعْلَم بِأَنَّ ٱللَّهَ يَرَىٰ (١٤) كَلَّا لَئِن
لَّمْ يَنتَهِ لَنَسْفَعًۢا بِٱلنَّاصِيَةِ (١٥) نَاصِيَةٍ كَٰذِبَةٍ خَاطِئَةٍ (١٦) فَلْيَدْعُ
نَادِيَهُۥ (١٧) سَنَدْعُ ٱلزَّبَانِيَةَ (١٨) كَلَّا لَا تُطِعْهُ وَٱسْجُدْ وَٱقْتَرِب (١٩)



مقدمة

نشأت الإدارة قديما في الجيوش ، حيث بدأ التنظيم الهرمي الذي يؤدى إلى تسلسل القيادة ،الذي من شأنه وصول التعليمات أو الأوامر من مستويات الإدارة العليا Administration إلى مستويات الإدارة الأقل Management ..... وهكذا . كما أن التنظيم يتيح للقادة أو المديرين الرقابة الفعالة على معدلات أداء المرؤوسين.

وأخذت الإدارة المدنية عن الإدارة العسكرية قواعد وأساليب كثيرة، كما أنها أخذت عن الإدارة العسكرية التنظيمات المختلفة التي تحقق للإدارة والإدارة العليا، الأهداف المنشودة والتي من أجلها أسست المنشآت المختلفة وتطورت نظم الإدارة القديمة على يد كثير من العلماء، الذين بحثوا كيفية زيادة معدلات الأداء لدى المرؤوسين من موظفين وعمال، ووضعوا النظريات المختلفة التي تحقق ذلك. وهذا الكتاب يبحث وجهات النظر المختلفة بين الإدارة الإسلامية والإدارة المدنية ، كما يبحث النظريات محل الاتفاق بين الإدارتين. ونرى من انحرافات الإدارة عن مسارها الصحيح نتيجة عوامل سياسية ، الأمر الذي يحيد بها عن السبل الصحيحة. ومن أمثلة ذلك ظهور البيروقراطية التي من أهم سماتها الرئيسية:

١- تضخم الجهاز الإداري للدولة بما لا يتلاءم مع عدد السكان والمهام المكلف بها .

٢- كبر حجم المخصصات للعاملين بالدولة ، التي تترجم إلى عدم رضا المواطن دافع الضرائب.

٣- الوساطة والمحسوبية في إنجاز مصالح بعض المواطنين على حساب مواطنين آخرين.

٤- اختيار أهل الثقة في وظائف الإدارة العليا وعدم الاهتمام بالكفاءات العلمية أدى إلى انخفاض معدلات الأداء الإدارية.

٥- التحايل على تنفيذ القانون ، مما يؤدي إلى تعطيل مصالح المواطنين.

٦- الاستئثار بالدعم الداخلي والخارجي المخصص لرفع المعاناة عن جموع الشعب الكادح.

٧- عدم وجود خطط لتبديل الموظفين في المواقع الإدارية المتشابهة حتى لا يستشرى الفساد وتقل الانحرافات.

٨- عدم تنشيط الرقابة على الأداء الحكومي لتقليل الانحرافات.

٩- عدم تحديد الاختصاصات في الإدارات الحكومية المختلفة حتى لا تضيع المسئولية ، مما يؤدي إلى تقليل الانحرافات وإنجاز مصالح المواطنين.

١٠- عدم التدريب المستمر للموظفين والقيادات لرفع كفاءتهم الإدارية

١١- عدم اختيار القيادات ذات الكفاءة العلمية العاليـــة والســمعة الطيبة والأخلاقيات الحميدة.

١٢- عدم إعادة تنظيم الهيكل الوظيفي ، بما يتلاءم مع متغــيرات ومتطلبات العصر الحالي.

١٣- عدم الاهتمام ببحث شكاوى المواطنين .

١٤- عدم الاهتمام بتنظيم مواعيد العمل بما يضمن تحقيق مصـــالح المواطنين في أقل وقت ممكن ، فمواعيد العمل المبتورة لاتكفــي لإنجاز الأعمال سواء من جانب الموظفين أو المواطنين.

١٥- عدم وجود القدوة ، القادرة علي قيادة العمل الإداري.

١٦- عدم تذليل العقبات للمستثمرين لتشجيع الاستثمار مما يعـــود بالنفع علي الاقتصاد القومي.

١٧- عدم تطبيق مبدأ الثواب والعقاب على الجميع دون اســتثناء ، بما يرفع الروح المعنوية للموظفين ، ويقوى روح الفريق.

١٨- عدم التروي في اتخاذ القرارات حتى لا تصـــدر عشــوائية ،وتتبدل خلال فترات وجيزة ، مما يؤدي لعـــدم أســتقرارالمناخ الإداري والاقتصادي.

وهذا الكتاب يبحث وجهات النظر المختلفة بيـــن الإدارة الإســلامية والإدارة المدنية كما يبحث النظريات محل الاتفاق بين الإدارتين.

والله ولي التوفيق

دكتور

خيري الزراز

الإدارة العلمية والإدارة الإنســانية

Not only we believe in good believes but in good deeds as well.

يجب دائما أن نقوم بأداء الأفعال العظيمة ، وذلك لأننا دائمـــا نؤمن بالمبادئ السامية. ولقد أدى تطبيق الإدارة العلمية في المنشـآت الغربية إلى استياء العمال وتذمرهم. وعرض أحد مستشاري أصحاب الأعمال صورة لنفسية العمال في كتابه ماذا يدور في ذهن العـــامل. وأن دعوى الإدارة أن العامل ماهوالاعنصر اقتصاديّ ولا يعمـــل إلا من أجـل تحليل القرش دعوى مضللة ، وغير صحيحة في آن واحد. وأنه بقدر ما يرتفع أجر العامل عن مستوى الجوع،بقــدر مـا يزيـد اهتمامه بالمنزلة الاجتماعية ويقل بالنسبة للناحية المادية وغالبـا مـا يكافح الرجال من أجل الاحتفاظ بماء وجوههم أكثر ممــا يكـافحون لملء بطونهم. وأن العامل يحدد منزلته الاجتماعية لنفسه وأسـرته . لا استنادا إلي مقدار ما يكسبه بل استنادا إلي طبيعته وأهمية المشـاعر التي يستمدها العمال من خبرتهم في العمل .

وأثار الكتاب الذعر في دوائر أصحاب الأعمال . وكشف لـــهم بعدا جديدا من أبعاد المشكلة لم يكونوا يأبهون به. ودفع إلـــي الأمـام عددا من الدارسين والكتاب ليمضوا قدما في دراسة المشكلة.

وأعقب ذلك القيام بعدد من المحاولات كما ظهرت مدرسة أو مذهـــب جديد تزعمه كتاب وأساتذة جامعات وعلماء نفس أو اجتماع. وحمـــل

هذا المذهب اســم الإدارة الإنســانية أو العلاقات الإنسانية أو الإدارة السلوكية أو مجموعات أخرى من الأسماء.

والمحور الذي يدور عليه المذهب الجديد علي اختلاف الأســماء هو العامل وليس منظمة الأشخاص وليس الأشياء وأن الإدارة أساســا قضية علاقات إنسانية واهتمامها الأول ينصب على الأشخاص أكــثر مما ينصب علي الأشياء ، فالأشياء يمكن أن ترتب وتســتخدم عــبر النشاط الإنساني ولكنها لا تدار.

ولعل أشد أنصار المذهب الإنساني في الإدارة بعدا هم الذين يدعــون إلي تشكيل سياسة العاملين علي أصول علم النفس وأن تتــفق هــذه الســياسة مع الحاجات الشعورية واللاشــعورية للعــاملين وخاصــة بالنسبة للقيادة . وأوضح هؤلاء أن هناك أسبابا لاشعورية توجه سلوك العامل توجيها سقيما ، فقد يشعر موظف بكراهيــة عميقــة لرئيســه ويعتقد أن مرد هذه الكراهية هو المطالب غير المعقولة التي يطالبــه بها. ولكن الاستقصاء الدقيق لنفسية هذا الموظف يظــهر أن صفــات رئيسه تشبه تلك التي كانت في والده المكروه فحدث ما يسمّوه نقلا أو طرحا في المشاعر ، وتقنع بقناع المطالب التي يطلبها الرئيس،ويــرى بعض الكتاب أن معالجة سلوك العــاملين علــى مســتوى الشــعور واللاشعور أصبح جزءا مضمرا من سياسة العاملين الجارية .

إن الشقة المجردة من كل المشخصات والمشاعر الإنسانية وادارة النفسيين التي تنظر إلي كل عامل كأنه نــسيج واحد. ولعلــها تــبرز التشــبيه الذي أراد به احد علماء الإدارة أن يكثف هذه المفارقة تكثيفا

دراميا عندما قال إن الإدارة الأولى تنظر إلي المصنع كما لو لم يكن هناك عامل ... وإن الإدارة الثانية تنظر إلي العامل كما لو لم يكن هناك مصنع ، وهى على كل حال توضح لنا مدى الحرج الذي وصلت إليه أزمة الإدارة في أذهان الذين يعالجونها.

إدارة الأعمال

الإنسان كائن إرادي ، فإن شاء حقق وإنشاء عطل .والإرادة الإنسانية تستهدى بالرسالات السماوية لكي تصل بحركتها إلي صفات الله سبحانه وتعالى ، ومن هنا كان التفاضل والتنافس في حياه الإنسان، وأصبح الاختيار هو الصفة الأساسية للشريعة الإسلامية ، لأن الاختيار شرط المسئولية والتكليف. فالأصل في المجتمع الإسلامي هو الحرية ووفقاً لما يتزود به الإنسان من إرادة فهو مطالب بأن يوجه إرادته لفك جميع القيود وإزاحة جميع العقبات التي تعطل حركته حول محوره فعليه أن يفك قيد الجهل لينطلق في مجال العلم،وفك قيد الباطل لينطلق في مدار الحق. فالحق والخير هما مداراه الأصليان، وعندما يتم فك جميع القيود وإزاحة جميع الأثقال تتحرر النفس البشرية من كل أسر وعبودية لغير الله سبحانه وتعالى ولتصير بحق نفسا حرة ، ولذا فالحرية جوهر واحد يتمثل في صدق الإيمان بالله،ومن هنا تكون الحرية هي قانون الحركة المتوازنة حول محور ثابت.

والمفهوم الغربي .. إذ كان يعلل الحركة بأنها نتيجة صراع المتناقضـــات .
فـــلأن الصراع يكون في حالة اختلال التوازن ، فالتوازن هو الأصل
- دوران الكواكب حول الشمس.
- الإليكترونيات حول النواة.
-السالب والموجب قطبي المغناطيس.
وبمقارنة مراكز الثبات نلاحظ بوضوح تدرج من أسفل إلى أعلى.
- (أ) يدور حول (ب) الثــابت.
- (ب) يدور حول (ج) الأثبت نسبــياً
- (ج) يدور حول (د) الأكثر ثبــاتا نسبيا.
أ ، ب ، ج ، لاتنضبط كلها إلا بالإشارة إلى مركز الثابت المطلق الله وهو إثباتاً رياضياً.
- ولأن بداية كل شئ الله وغايته الله ، فهناك الثابت في الوجود (القيـم الثابتة) كل ما هنالك أنها حركة إرادية هي قانون الإرادة ،وفي هذا الإطار يتحرك الإنسان في ميدان التعــــامل مــع القيــم المعنويــة المشتركة.
وقصور الفهم الغربى في تحرير الضرورات فقط من أسر الطبقية ، وهــذا فهم ضيق مبني على فهم مادي للإنسان ، وقد أوقعهم خطا الفهم فـــي خطأ الاستنتاج مما أدي إلى انفلاتهم من مدار الحق إلى مدار البـــاطل مادام يخدم المتعة والمصلحة المادية. إذا كان الأصل في الإسلام هـــو الحرية فالمهم هو الحركة ، أي منظم للحركة لا متسلط عليــها ، ودور

الملكية الاستخلافية كوظيفة اجتماعية بهذا المفهوم المنضبط بالشـــريعة الإسلامية هام في توفير بيئة الحرية والاختيار.

المالك الأصلي المطلق لكل ما يملكه الناس وينتفعون به هو الله الذي خلقه و صنعه وهو الذي أطلق يد الإنسان فيه ، فهو ربه ومالكه ولـــه وحده في الأصل التشريعي . من مجموع النصوص الواردة في القرآن والسنة والأحكام التي وردت فيهما ... استنبط الفقهاء منهما ما ســنذكر ونستطيع أن نستنتج العناصر المقومة في الإسلام علي الوجه التالي.

- أن الله استخلف جنس بنى أدم في هذا الكون وســـخره لمنافعـــهم و مكنهم من الانتفاع بما أعطاهم من قوى عقليه وجسميه تمكنهم مـــن هذا الانتفاع.
- ولقد جاء في القرآن الكريم
- كما ورد في نسبة مال الفرد إلى الجماعة قال تعالى في ســـورة النساء:

وَلَا تُؤْتُوا ٱلسُّفَهَآءَ أَمْوَٰلَكُمُ ٱلَّتِي جَعَلَ ٱللَّهُ لَكُمْ قِيَٰمًا وَٱرْزُقُوهُمْ فِيهَا وَٱكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَّعْرُوفًا ﴿٥﴾

- وقال تعالى في سورة النساء : وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ ٱللَّهُ بِهِۦ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَآءِ نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبْنَ وَسْـَٔلُوا ٱللَّهَ مِن فَضْلِهِۦٓ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

-حق الفرد المخصص له في الملكية بنتيجة سعـــيه وكسبه

ومن العناصر الثلاثة ، تتكون الملكية الإسلامية وتبدو واضحة السمات والمعالم متميزة عن مفاهيم المذاهب الاقتصادية الأخرى .

- حق الله سبحانه وتعالى .
- حق الجماعة.
- حق الفرد.

والاستخلاف في الأموال فرع على الأصل والأصل أن حياة الآدمي على الأرض استخلاف . قال تعالى في سورة الأنعام :

﴿وَهُوَ ٱلَّذِى جَعَلَكُمْ خَلَٰٓئِفَ ٱلْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِى مَآ ءَاتَىٰكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ ٱلْعِقَابِ وَإِنَّهُۥ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌۢ ﴿١٦٥﴾﴾

فالإنسان مستخلف فيما يحمل من علم ومال ويترتب على ذلك :

- أن يد الإنسان عارضة.
- أن وكالته على الأرض موقوتة.
- أنه مسؤول أمام المالك ..... الله سبحانه وتعالى .

وتكييف الأمانة بأنها الاستخلاف في الأرض هي نتيجة هامة، ذلك أن مساءلة الآدمي عن فعله هي فرع على العبودية وحتى لا تطغى حيازة المال وممارسة السلطان على الناس.

قال تعالى في سورة طه: ﴿كُلُوا۟ مِن طَيِّبَٰتِ مَا رَزَقْنَٰكُمْ وَلَا تَطْغَوْا۟ فِيهِ فَيَحِلَّ عَلَيْكُمْ غَضَبِى ۖ وَمَن يَحْلِلْ عَلَيْهِ غَضَبِى فَقَدْ هَوَىٰ ﴿٨١﴾﴾

وحيث أن الله هو مالك الملك، فقد حدد لنا سبل الكسب

قال تعالى في سورة الملك: ﴿هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُواْ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزْقِهِۦ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾﴾

وهنا العمل ومكانته في الإسلام.

والكسب من دائرة الإسلام قاعدة الحلال :

- الأكل من الطيبات والعمل الصالح وقال تعالى في سورة البقرة :

﴿وَلَا تَأْكُلُوٓاْ أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَٰطِلِ وَتُدْلُواْ بِهَآ إِلَى ٱلْحُكَّامِ لِتَأْكُلُواْ فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَٰلِ ٱلنَّاسِ بِٱلْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾﴾

وهذا يعنى أن (**الربا**) **يقع في** دائرة الحرام .

-والتعامل بالربا هو كسب بالانتظار أي أن صاحب المال في بطالة لايقدم للمجتمع نفعاً وإنما ينتظر زيادة ماله من عرق العاملين.

- أنه يحرم الكسب بغير حق سواء عن طريق المقامرة والسرقة أو الاتجار في المحرمات أو احتكار السلعة وحبسها ليقل عرضها في الأسواق ليرتفع سعرها (الكسب الخبيث)

والشريعة الإسلامية تمنع أن يكون للأفراد ملكية خاصة في ثلاثة أنواع من الثروة :

١- الثروة التي ترصد للمنافع العامة كالمساجد والمدارس المصالح والطرقات والأنهار .

٢ – الثروة التي يكون فيها الثمرة غير متكافئة مع العمل كالمعادن والموارد المستخرجة من باطن الأرض .

٣ - ملكية الأفـراد من السفهاء التي تؤول إلى ملكـية الدولـة الإسلامية. أما الإنتاج الزراعي فيـكون بعـمل الإنسـان وتفكيره.

وانطلاقاً من هذه المصالح تتوزع ملكية عنصـر الطبيعـة تبعـا لفروعـه المختلفة إلى ثلاثة أنواع :

١- ملكية خاصة للأفراد. ٢-ملكية جماعات العمل الإسلامية.

٣- ملكية الدولة الإسلامية .

فالأرض ملك للدولة و انتفاع الأفراد و الجماعات بالملكية مقيد بحـدود الوظيفة الاجتماعية ذلك أن الموارد وديعـة الله فـي الأرض لخلقـه و لا يختص بها إنسان دون آخر و لذلك فهي تخضع لمفهوم الملكية العامة حيث الناس جميعا في حاجه إليها وقد اتجهت النظم الرأسمالية المعـاصرة إلـى الاقتراب من النظرة الاسلامية بالنسبة لتوزيع مصادر هذه الموارد.

ان المصدر الوحيد لملكية رأس المال هو العمل ، و العمل الذي يبذل في تشييد بناء يستخدم في الإنتاج أو في استخلاص مادة أولية يمنـح صـاحب الحق في ملكيتها و ملكية رأس المال في النظرة الاسلامية ثابتة من حيـث المدى:

- فهو من حيث القدر: يمنع الإسلام تراكم رأس المـال إذا كـان يـهدد التوازن الاجتماعي و من هنا كان جدوى تطبيق نظام الزكاة.

- من حيث الاستعمال: فان رأس المال مقيد بحدود منفعة المجتمع .

و العمل المنظم هو العنصر الوحيد الذي يستحق نصيبا من ثمار الإنتاج، سواء اتخذ هذا النصيب شكل أجر أو صوره ربح ، أما العناصر الماديـة لا

تتقاضى مكافأة تتمثل في شكل أيجار يتقاضاه صـــاحب عنصـــر الإنتـــاج المادي.

أما رأس المال النقدي يسمح له بالمشاركة في الأربـــاح علـــى أســـاس التجارة ويمكن تحويل رأس المال العيني إلى رأس مال نقدي لعدم جـــواز الضمان في رأس المال النقدي علي اعتبار أن في هذا الضمان نـــوع مـــن الربا.

أما الربح فهو من الدخول التي يقرها الإسلام ، ومنظم حركة المشـــروع فالعمـــل هـــو ثمن الحـــياة ، ومن دفع الثمـــن حـــل له الـــرزق ، ومـــن يقتسم الناتج مع العاملين قعد عن العمل فلـــيس له جزاء إلا الحرمـــان لأن الله تعالى يقول: **(وأن ليس للإنسان إلا ما سعي).**

- فلا جزاء لقاعد بلا سعي .
- ومن أخذ بدون سعي فهو غصب وفساد وسرقة واستغلال.
- ومن سعى ولم يأخذ حقه فهو ظلم .
- ومن سعى وأخذ أقل مما له فهو نذير الجور .

يقول تعالى **(وقل اعملوا فســيري الله عملــكم ورسوله والمؤمنـــون)** هذا أمر الله لعباده في الأرض أنزله في القرآن الكريم ليعملوا ويسعوا فـــي الأرض ليعمروا ويستخرجوا منها أرزاقهم .

<u>العمـــــــل:</u>

الإسلام إذن ليس شريعة تحَض على القعود والرضا بالقســـمة ، ولكنه فرض في سبيل المعاش ، وإقبال الآدمي على العمل عبـــادة **(والله فضــل**

بعضكم علي بعض في الرزق) ذلك أن تفاوت الأرزاق مرتبط بدرجة إتقان العمل وهو التفاوت في القدرات الشخصية وذلك لا ينبغي تأويل المفاضلة في الرزق بأنه تكريم للأغنياء- فالخطاب ينصرف إلى المجتمع وليس إلى طبقة اجتماعية بعينها، لقوله تعالى في سورة الأحقاف :

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

فالأصل هو العمل وجعل الله الإنسان خليفة في الأرض ليعمل فيها، قال تعالى : **(هو أنشأكم من الأرض وأستعمركم فيها)** وهذا يعني أن العمل من الشعائر الواجبة التي يثاب فاعلها ويعاقب تاركها ، فالعمل يسمو بمقدار الإتقان فيه آياً كان نوعه ،وينخفض بمقدار الإهمال فيه أياً كانت صفته **(ولكل درجات مما عملوا)** فقيمة العمل إذن تتدرج في سلم العمل من حيث الإتقان (**فاتقوا الله ما استطعتم**).

إن إتقان المسلم عمله ، وسيلته للعلم والمعرفة (**واتقوا الله ويعلمكم الله**) وطلب العلم من حيث هو فريضة على كل مسلم لاريب أنه لصالح العمل، والنظام الرأسمالي والنظام الاشتراكي يختلفان في تحديد الأعمال المنتجة وغير المنتجة وفي ملكية أدوات العمل ، لكنهما في النهاية يتفقان على أن العمل هو شرط موارد الإنتاج غير أن الغرب أخطأ في تعريف العمل:

- اعتبار العمل سلعة على أساس أن الثروة مفهوم مادي منعزل عن كل اعتبار معنوي.

- إخضاع الأجر لقانون العرض والطلب على اعتبار أن العمـــل موجـــود مادي من موجودات الإنتاج.

-اعتبار البطالة ظاهرة أزلية للمبالغة في تركيم رأس المال .

ولقد وردت كلمة العمل في القرآن الكريم أكثر من مرة وهذا يعني أن الإسلام لا يعرف البطالة والتسول أو التواكـــل وإذاً : إن العمـــل عنـــد الاقتصاديين هو كل فعل اقتصادي مشروع في مقابل أجر ، فإن كل جهد أو عمل مشروع مادي أو معنوي أو مؤلف منهما معاً يعتبر عملا فـــي نظـــر الإسلام ، فقد اعتبر الإسلام كل عمل من أدني الأعمال لأعظمها رتبة عملا ورغم التفاوت في القدرات فان المجتمع في الإسلام مؤلف مـــن مجمـــوع العاملين وكلهم يسمون عُمّالاً وهذا المفهوم يؤدي إلى النتـــائج الاجتماعيـــة التالية:

- أن العمال ليسو فريقا من المجتمع بل هم جميع العاملين في المجتمع.
- أن الأصل أن يتعاون البشر في العمل ، لأن الجميع في النهاية عمال.

ولو بحثنا في معاجم اللغة العربية عن لفظ عامل فإننا نجدها اســـم فاعل من الفعل عمل فهو عامل ولقد استعمل الإسلام كلمة عامل في مدلولها الصحيح وحررها من الرق الفكري لمفاهيم الإغريق والفرس عـــن العمـــل والعمال ، ولهذا أطلقت كلمة عامل في عهد الرسول علية السلام ، والخلفاء الراشدين على الولاة والحكام ، والمؤسف أن تختلط المدلولات الصحيحـــة في الإسلام بالفلسفة اليونانية لتغير مغزى ودلالة المدلول الإسلامي لمفـــهوم

العامل ، لقد نزلت شريعة الله سبحانه وتعالى لتحل للبشر الطيبات وتحرم عليهم الخبائث ، ووضعت الشريعة الإسلامية أصولا كلية ومبادئ تحث علي العمل وتطالب المسلم بالإتقان فيه ، كما كفلت حريته للسعي على الرزق لينال حظه من الدنيا وليشبع غريزته ، غير أن الإسلام أحاط هذه الغريزة الفطرية بقانون يحمي السلوك من تجاوز الحدود المرسومة ولتحقيق التوازن بين مصلحة الفرد ومصلحة المجتمع. فالإسلام فرق بين العمل المشروع والعمل غير المشروع ، لقوله تعالى (**ليميز الله الخبيث من الطيب**)

ومن أنواع العمل المشروع :

- التجارة المرتبطة بالصدق والأمانة .
- الزراعة لإحياء الأرض الموات وجلب النفع والخير للمجتمع بالعمل الزراعي .
- الصناعة وهي فرض كفاية ، فالصانع يبذل الجهد ويؤلف بين خصائص الطبيعة التي خلقها الله للإنسان وسخرها له ليستخرج منها الرفاهية الاقتصادية.
- الخدمات من تعليم وعلاج ومواصلات الخ ...

بينما العمل غير المشروع ظلم (والظلم ظلمات يوم القيامة) .

- الاحتكار .
- الغش .
- السرقة والقمار والربا والبِغاء .
- كل الاستغلال أو التحكم في التعامل .

وفي إطار أحكام الشريعة الإسلامية والعمل الصالح ، وقال تعالى في سورة المطففين :

والتنافس في إطار العقيدة لصالح البشرية ، وهو خلافـــا للتنـــافس الرأسمالي الذي يسعي لخلق فئة احتكارية ، أو التنافس الشيوعي الـــذي يدعم استبداد وسيطرة الحزب الحاكم .

تكوين المشروع الإقتصادي في الإسلام :

خلافا للملكية العامة للدولة الإسلامية فإن الشركات المساهمة واســـعة الصلة بالمجتمع ، لأنها تقوم على قاعدة كبيرة من المشتركين من صغــــار المدخرين فالمؤسسين هم جماعة تضع تخطيط الشركة ، ولاشـــك أن هـــذا الشكل من العمل المنظم تطبيقا للفكر الإسلامي في مسألة تعاون رأس المال والعمل وهما عنصرا المضاربة دون تقدير ربح محدد لرأس المال ، فقـــد تربح كثيراً ، وقد تربح قليلاً ، كما أن تكوين رأس المال قام على مدخـــوات صغيرة ، وهي كمشروع اقتصادي تتميز بصفة الـــدوام والاســـتمرارية ، فالشركة ملك للجميع ، وتجتمع الجمعية العمومية للمشاركين فـــي تكويـــن المشروع كل عام للاطلاع على نتيجة أعمال الشركة التي يقدمها مجلـــس الإدارة .

إن الشركة تقوم على أساس جماعة العمل ، فهناك هدف مشترك يجتمـــع حوله المشاركون كعمال دون استثناء ، وحيث أن حيـــاة العمـــل والكفـــاح بالنسبة لكل فرد مشارك في الشركة تتحقق وتتم في العمل ذاته فإن الإقبـــال على العمل يعتبر عباده ليوطد في نفوس الجماعة حب إتقان العمل ، حيـــث يتدرج الشركاء في سلم جماعة العمل من حيث الإتقان والإجـــادة ، ولذلـــك

فإن السماح للشركاء المنتظرين الكسب دون مشاركة في عمل الشركة أو المشروع يشكل انحرافاً والتواءً خطيراً في أصل من الأصول الإسلامية في الاقتصاد الإسلامي.

قد لا تملك جماعات العمل في مشروعات الاقتصاد الإسلامي من رؤوس الأموال شيئا أو قد يملكون منها القليل فإن المؤسسات الإسلامية واجب عليها دينيا من خلال صناديق للزكاة أن تمكن مثل هذه الجماعات من كفايتها حتى ينتظم مصدر دخلها الثابت كمشروع اقتصادي سواء كان هذا المشروع الجماعي مصنعاً أو متجراً أو مزرعة أو شركة ويكون المشروع قادراً على الوفاء بدينه من مال الزكاة. إن المشروع الإسلامي، علي وجه التحديد ، هو القوة المقاومة والسلاح المضاد لاستبعاد كل من المنطقتين المتطرفتين فهو إذن الهجوم المضاد للإنسانية ضد اللا إنسانية .

فالإنسان يقوم بالعمل في نطاق الجماعة ويقوم بالاستهلاك في نطاق الأسرة وينطلق المشروع في الإسلام من هاتين الخليتين الأساسيتين يحميها ويقويها ويمد في أسباب وجودها بالتغلغل في المنطقة الوسيطة ، تزداد سعته باستمرار في خدمة الإنسان كمستهلك وكمنتج ومن أجل ذلك يعتبر النظام الإقتصادي الإسلامي نظاما متميزا ، بالطابع الإنساني ، وللتوفيق بين مقتضيات الأصول الفنية ومقتضيات الاقتصاد الحديث التي تتطلب وحدات إنتاجية ضخمة وأسواقاً واسعة منظمة ، ونرى أن الحل الوحيد يكمن في إقامة أنظمة اقتصادية إسلامية من طراز اتحادي ، حيث تكون هناك شركات ومصانع ومتاجر ومزارع قريبة من الأفراد ومستقلا بعضها عن بعض وتكون في خدمتها على مستوى القمة مؤسسات إسلامية.

وتقتضي طبيعة التطبيق أن تضع كل دولة إسلامية خططها الاقتصادية والإنتاجية بما يتفق وظروفها الاقتصادية وفق استراتيجية محددة تستهدف الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ولعناصر الإنتاج وحتى لا تتضارب المصالح الفردية للدول الإسلامية يتم التنسيق من خلال نظام اتحادي اقتصادي يشمل اتحاد للمؤسسات الاقتصادية الإسلامية تمثل الأنشطة الاقتصادية المختلفة في الزراعة والتجارة والصناعة ..الخ ، وذلك بما يخدم أهداف الشعوب الإسلامية في مجموعها، وبالمثل فإن هناك مجالا لتعبئة الإمكانات المتاحة من الأيدي العاملة (جماعات العمل الإسلامي) من خلال الاتحادات الإسلامية الدولية للعمل والتدريب المهني والتي يجب ان تنتشر فروعه في الدول الإسلامية ليكون وسيلة الربط بين جماعات العمل والمشروعات الاقتصادية الإسلامية وأداة التكافل الاجتماعي للأيدي العاملة المسلمة في توفير احتياجاتها الجماعية :

- كالتدريب والتعليم
- كالإسكان
- كالخدمات الاجتماعية والصحية ...الخ .

فالإسلام يتصف بالشمول نظرةً وتكاملاً قال تعالى في سورة المائدة :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهْرَ ٱلْحَرَامَ وَلَا ٱلْهَدْىَ
وَلَا ٱلْقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلْبَيْتَ ٱلْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَٰنًا ۚ
وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَٱصْطَادُواْ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَـَٔانُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ
ٱلْمَسْجِدِ ٱلْحَرَامِ أَن تَعْتَدُواْ ۘ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ

﴿عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ ۝٢﴾

إن بناء الاقتصاد الإسلامي ذاته يجعله أكثر قبولا للاعتبارات الأخلاقية والإنسانية والتضامنية ، فالاقتصاد الإسلامي معناه العمل ووفـــرة الإنتـــاج ورخص الأسعار وجودة المنتجات حيث المشـــروعات تلقائيـــة وبطريقـــة مباشرة في خدمة الإنسان دون إكراه من جـــانب الدولـــة ، فـــهو اقتصـــاد الحاجات وفيه يكون الإنتاج من أجل الإنسان وحاجاته الحقيقية ، والإنتـــاج ينظم مباشرة على قدر حاجات الناس ، فلا يوجد مشاكل تتعلق بتصريـــف الإنتاج ما دام المستهلكون أنفسهم هم جماعات العمل التي تنظـــم الإنتـــاج وتأخذ بزمامه ، كما أنه يقوم على التخطيط الذاتي وتوضع خطط الإنتاج فيه من أسفل إلى أعلى علي أساس الحاجات المباشرة التي يعبر عنها المستهلك المسلم والتي تقوم شبكه تجارية إسلامية تابعه له بملاحظتها على مســـتوى كل دولة إسلامية وعلى المستوى الدولي .

ورغم أنها مشروعات خاصة في شكل شركات مساهمة إسلامية تقـوم فيها جماعات العمل بدور رب العمل الحقيقـــي فـــهم أصحـــاب المصلحـــة الشخصية في إتقان العمل والمسئولون عنها من الوجهة المالية.

إن الحرية الاقتصادية تعيش في بيئة الاقتصاد الإسلامي والشـــركات والمشروعات إن هي إلا مشروعات حرة تؤدي وظيفة اجتماعيـــة مقيـــدة

بضوابط الشريعة الإسلامية ، ولم يعد هناك سبب لوجود أنـــواع الإكــراه والمخاوف الناشئة عن طبقة الرأسمالية أو طبقة التخطيط الجماعي للشيوعية ومهما كانت فرص المستقبل أمام الرأسمالية أو الشيوعية فـــان للاقتصـــاد الإسلامي دوره الذي يؤديه كرسالة إنسانية .

التنمية الاقتصادية

التنمية الاقتصادية ليست عملية فنية يكتفي فيها بمجرد إعـــداد خطـــط التنمية بل لابد من تعبئة جميع المواطنين – ويمكـــن بلـــورة دور الدولـــة الإسلامية في عبارة واحدة ألا وهي (تحقيق الرفاهية المتوازنة للمجتمـــع) بمعنى صياغة نمط التوافق الاجتماعي الذي من شـــأنه أن يحفـظ للفـــرد كينونته في الوقت الذى يراعي فيه الحق العام للمجتمع وهذا يتطلـــب مـــن الدولة توفير كافة المستلزمات لتشجيع الإنتاج وتوظيف عناصره البشــــرية والمادية ، وتوفير الإطار التشريعي لتحقيق أقصى منفعة اجتماعية .

١-الزراعـــــة

يقول تعالى في سورة الواقعة :

أَفَرَءَيْتُم مَّا تَحْرُثُونَ ﴿٦٣﴾ ءَأَنتُمْ
تَزْرَعُونَهُۥٓ أَمْ نَحْنُ ٱلزَّٰرِعُونَ ﴿٦٤﴾

إنه عن طريق الشركات التعاونية الزراعية وتيسير الآلات الزراعية ، يمكن تنويع المحاصيل الصناعية كالقطن والزيوت والقمح ... الـــخ وباعتبارهـــا مورداً للمواد الأولية للاستثمار الرأسمالي فـــي مشـــروعات الصناعـــات الغذائية .

٢- الصـــناعة

يقول تعالى في سورة الحديد: ﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۖ وَأَنزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۚ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

وفي صناعة التعدين قال تعالى في سورة سبأ: ﴿وَلِسُلَيْمَانَ الرِّيحَ غُدُوُّهَا شَهْرٌ وَرَوَاحُهَا شَهْرٌ ۖ وَأَسَلْنَا لَهُ عَيْنَ الْقِطْرِ ۖ وَمِنَ الْجِنِّ مَن يَعْمَلُ بَيْنَ يَدَيْهِ بِإِذْنِ رَبِّهِ ۖ وَمَن يَزِغْ مِنْهُمْ عَنْ أَمْرِنَا نُذِقْهُ مِنْ عَذَابِ السَّعِيرِ ﴿١٢﴾

وفي صناعة الجلود قال تعالى في سورة النحل :

﴿وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُم مِّن بُيُوتِكُمْ سَكَنًا وَجَعَلَ لَكُم مِّن جُلُودِ الْأَنْعَامِ بُيُوتًا تَسْتَخِفُّونَهَا يَوْمَ ظَعْنِكُمْ وَيَوْمَ إِقَامَتِكُمْ ۙ وَمِنْ أَصْوَافِهَا وَأَوْبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا أَثَاثًا وَمَتَاعًا إِلَىٰ حِينٍ ﴿٨٠﴾

وفي صناعة السفن قال تعالى في سورة هود:

﴿وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخَاطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا ۚ إِنَّهُم مُّغْرَقُونَ ﴿٣٧﴾

وفي الصناعات البحرية قال تعالى في سورة النحل :

وهو

ٱلَّذِى سَخَّرَ ٱلْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا۟ مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا۟ مِنْهُ حِلْيَةً تَلْبَسُونَهَا وَتَرَى ٱلْفُلْكَ مَوَاخِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا۟ مِن فَضْلِهِۦ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ (١٤)

وانتشار الشركات الصناعية الإسلامية في الصناعات الأساسية ، هو تدعيم للصناعات الاستثمارية الكبرى لملكية الدولة الإسلامية في بنائها قاعدة صناعية يمكن أن نقيم عليها اقتصاداً إسلامياً متوازناً.

إن معظم الدول الإسلامية لديها ثروات وموارد طبيعية وفيرة غير مستغلة ، وتحويل هذه الموارد إلى إنتاج يتطلب الحصول على الآلات والمعدات، ومن ثم يمكن للمؤسسات الإسلامية استغلال الفوائض المالية للدول الإسلامية المصدرة للبترول بدلا من إيداع هذه الفوائض في البنوك الأجنبية واستثمارها استثماراً عقيماً غير منتج في شراء العقارات أو المشروعات الاستهلاكية ، ويمكن للدول الإسلامية إنشاء مشروعات صناعية مشتركة بالاشتراك مع المؤسسات الإسلامية لتوجيه الفوائض المالية للبترول نحو الاستثمار الحقيقي المنتج.

٣- التجارة :

حرية السعي التجاري مكفولة ، وفي ضوء النظام الإسلامي يمكن إنشاء شركات تجارية إسلامية تراعي المنافسة في ظل التطبيق الإسلامي حقوقها المشروعة لقوله عليه السلام: **(.. وإن للمحتكر في سوقنا كالملحد في كتاب الله)** وفي ظل التطبيق - للمنافسة الكاملة لا يمكن زيادة إنتاج سلعة دون خفض إنتاج سلعة أخرى.

إن تنمية المدخرات من خلال شركات التأمين الإسلامي ستساهم في زيادة الأرباح الناجمة عن تعزيز رأس مال المشروعات.

وكلمة تأمين لغوياً تعني (الأمن) وعملية يحصل بها المؤمن له على تعهد لصالحه أو لصالح غيره بأن يحصل من المستأمن عوضا ماليا في حالة تحقق خطر معين مقابل دفع قسط. وطبقا لأسس علم الإحصاء فإن الضرر معدوم لأن المعارضة الحقيقية في التأمين بأقساط ، والأمن حاصل بمجرد العقد دون توقف المؤمن عن سداد أقساطه ، فإذا وقع الخطر كان - التعويض وإن لم يقع ظلت أمواله سليمة.

فالتأمين ليس مقامرة لأن المقامر لا يتحصن من خطر وإنما يوقع نفسه في الخطر جريا وراء ربح موهوم والقمار يعتمد على الحظ بينما التأمين يقوم على أسس علمية. المتعاقد عليه أساس من الرضا التام ، كما أنه عملية تخدم الصالح العام في حفظ ثروات ومنشآت الناس.

إن الرأسمالية تقتضي استثمار المال وتركيزه في مؤسسات معنية وتقوم البنوك بعمليتي التجميع والتوظيف على أساس الربا ، والقرآن الكريم يرفض الربا على القرض. قال تعالى في سورة البقرة :

﴿يَمْحَقُ اللَّهُ الرِّبَوٰا۟ وَيُرْبِي الصَّدَقَٰتِ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ كَفَّارٍ أَثِيمٍ ٢٧٦﴾

وقال تعالى في سورة البقرة :

﴿وَإِن كَانَ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ ۚ وَأَن تَصَدَّقُوا۟ خَيْرٌ لَّكُمْ ۖ
إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٨٠﴾

لذا تعمل البنوك الإسلامية إما من خلال المشاركة أو القرض الحسن أو الزكاة ، ويوصي القرآن بتدوين (القرض) والإشهاد عليه . قال تعالى في سورة البقرة :

﴿يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا تَدَايَنتُم
بِدَيۡنٍ إِلَىٰٓ أَجَلٖ مُّسَمّٗى فَٱكۡتُبُوهُۚ وَلۡيَكۡتُب بَّيۡنَكُمۡ كَاتِبُۢ بِٱلۡعَدۡلِۚ وَلَا
يَأۡبَ كَاتِبٌ أَن يَكۡتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ ٱللَّهُۚ فَلۡيَكۡتُبۡ وَلۡيُمۡلِلِ ٱلَّذِي عَلَيۡهِ
ٱلۡحَقُّ وَلۡيَتَّقِ ٱللَّهَ رَبَّهُۥ وَلَا يَبۡخَسۡ مِنۡهُ شَيۡـٔٗاۚ فَإِن كَانَ ٱلَّذِي عَلَيۡهِ ٱلۡحَقُّ
سَفِيهًا أَوۡ ضَعِيفًا أَوۡ لَا يَسۡتَطِيعُ أَن يُمِلَّ هُوَ فَلۡيُمۡلِلۡ وَلِيُّهُۥ بِٱلۡعَدۡلِۚ
وَٱسۡتَشۡهِدُواْ شَهِيدَيۡنِ مِن رِّجَالِكُمۡۖ فَإِن لَّمۡ يَكُونَا رَجُلَيۡنِ فَرَجُلٞ
وَٱمۡرَأَتَانِ مِمَّن تَرۡضَوۡنَ مِنَ ٱلشُّهَدَآءِ أَن تَضِلَّ إِحۡدَىٰهُمَا فَتُذَكِّرَ
إِحۡدَىٰهُمَا ٱلۡأُخۡرَىٰۚ وَلَا يَأۡبَ ٱلشُّهَدَآءُ إِذَا مَا دُعُواْۚ وَلَا تَسۡـَٔمُوٓاْ أَن تَكۡتُبُوهُ
صَغِيرًا أَوۡ كَبِيرًا إِلَىٰٓ أَجَلِهِۦۚ ذَٰلِكُمۡ أَقۡسَطُ عِندَ ٱللَّهِ وَأَقۡوَمُ لِلشَّهَٰدَةِ وَأَدۡنَىٰٓ
أَلَّا تَرۡتَابُوٓاْ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً حَاضِرَةٗ تُدِيرُونَهَا بَيۡنَكُمۡ فَلَيۡسَ
عَلَيۡكُمۡ جُنَاحٌ أَلَّا تَكۡتُبُوهَاۗ وَأَشۡهِدُوٓاْ إِذَا تَبَايَعۡتُمۡۚ وَلَا يُضَآرَّ كَاتِبٞ
وَلَا شَهِيدٞۚ وَإِن تَفۡعَلُواْ فَإِنَّهُۥ فُسُوقُۢ بِكُمۡۗ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ وَيُعَلِّمُكُمُ ٱللَّهُۗ
وَٱللَّهُ بِكُلِّ شَيۡءٍ عَلِيمٞ ﴿٢٨٢﴾

الإدارة الشيوعية :

مارست الدول الشيوعية تجربة جديدة في الإدارة هي " الإدارة العمالية " فقد سلمت الدولة المصانع للعمال لإدارتها . ومنحتهم كافة السلطات في ذلك باستثناء بيعها.

وعندما جوبه العمال بذلك . وتعرفوا على ضرورات الإدارة من انضباط والتزام واستثمار إلخ . كيفوا أنفسهم طبقا لها وأصبح ما يجنبونه للاستثمار من أرباح المصنع يفوق في بعض الحالات ما كان يجنب من قبل.

ويرى البعض أن لهذه التجربة نصيبا من نجاح الاقتصاد الشيوعي وإنهاء فترة تخلفه.

وقد تبدو التجربة بعيدة عن المناخ الإداري لمعظم الدول العربية والإسلامية. ولكن هذا لا ينفي ضرورة التعرف عليها والإلمام بها لأنها تقدم نموذجا جديداً للإدارة ما بين إدارة التخطيط المركزي .. والإدارة الفردية التقليدية.

وترى إحدى المذكرات التي وضعت عن الإدارة العمالية أن البيروقراطية يمكن أن تصبح في المجتمع الاشتراكي القوة الاجتماعية والموجهة وتؤدي إلى آثار لا تقل عن الآثار التي توجدها الإدارة الرأسمالية " وعبودية نظام الأجور" أي اللامبالاة والسلبية وافتقاد الحوافز الخلاقة وتغلب الدوافع الفردية المادية وأن يأخذ العمل السياسي الطابع الطقوسي ونتيجة لهذا كله يتنازل العمال عن أن يحققوا ذواتهم كأشخاص اجتماعيين عاملين.

خصائص البيروقراطية:

١ - تنفصل عن المجتمع بأسره وتستقل عنه وتحول السياسة إلى مهنة والانتخابات إلى نوع من الشكليات مصفية كل مسئولية فعلية عند المنتخبين الذين يظلون مشتتين منفصلين الواحد عن الآخر وبحكم الواقع هزيلين.

٢ - تستأثر بحق اتخاذ القرارات في جميع العمليات - المفاتيح - المتعلقة بالاقتصاد والسياسة بما يحول الطبقة العاملة وباقي الطبقات الاجتماعية إلى شيء تاريخي في حين تحتفظ البيروقراطية لنفسها بدور العامل التاريخي الفريد.

٣ - تتصرف بحرية بمجمل عمل المجتمع المحول إلى مادة إلى درجة تمكنها من الاستيلاء على جزء هام من القيمة الزائدة تحت شكل امتيازات مختلفة.

مجتمع البيروقراطية :

" إن المجتمع الذي تشكل فيه البيروقراطية القوة الحاكمة يحتفظ بـالرغم من جميع التحولات التي طرأت بالنسبة إلى الرأسمالية (الغاء الملكية.. إلـخ). بالمبادئ الأساسية الثلاثة التي كان المجتمع الطبقي يقوم عليـها وهـي عـزل السياسة (التي تبقى منفصلة ومضادة للعلم والفلسفة والآداب والحق وغيرها مـن المقومات) أي الفوقية الاجتماعية والتشيؤ (معاملة الناس كما لو كانوا أشـياء) والاستثمار المستتر (الاستيلاء على القيمة الزائدة التي تولدها الطبقة العاملة وذلك عن طريق الامتيازات التي تتجاوز ضخامتها قيمة العمل المحرز).

إن الإدارة الذاتية الاجتماعية هي النقيض الجدلي لاشتراكية الدولة بمـا تتضمنه من اتجاهات أصيلة نحو البيروقراطية فنظام الإدارة الذاتية الاجتماعيـة هو وحده كفيل بإلغاء أشكال الاستثمار المستترة المتبقية وأشكال معاملة النـاس كأشياء باعتبار أن النشاط الاقتصادي والسياسي يصبح قضية المجتمع بأسره.

ولكي تكون الإدارة الذاتية فعالة يجب أن يكون ممثلو العمـال ممثليـن حقيقيين للعمال وفقا للتحاليل التي وضعها العلماء عن تجـارب. أي أن يكونـوا منتخبين طبقا للطريقة الديمقراطية الحقة. قابلين للإقالة من قبل المنتخبين إذا مـا استاء أولئك من عملهم. مجردين من كل امتياز مادي ويتناولون مرتباتهم كما هو الحال في جميع الأعمال الرفيعة. وألا تكـون ممارسـة الوظـائف السياسـية التوجيهية على وجه عام – مهنة – بل نشاطا مؤقتا الأمر الـذي يضمـن لمبـدأ الدورية محتواه الكلي. ويوفر له إمكانيات التطبيق العملي ...

الإطار التنظيمي:

الكيان السياسي والتنظيمي في أي بناء إسلامي يختلـف عـن الكيانـات المرتبطة بالنظريات السياسية كالماركسية أو الديمقراطية ، فالإيمان الإسـلامي

أعلى مراحل الوعي والمسئولية. والعدل الإسلامي أصل يتمشى فـــي الإســـلام وجزء لا يتجزأ من تكوينه وبنيته وتفاعله. قال تعالى في سورة الشورى:

فَلِذَٰلِكَ فَادْعُ وَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَقُلْ ءَامَنتُ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ مِن كِتَٰبٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَا أَعْمَٰلُنَا وَلَكُمْ أَعْمَٰلُكُمْ لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمُ اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ ﴿١٥﴾

وقال تعالى في سورة النساء:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

وقال تعالى في سورة النحل : إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَٰنِ وَإِيتَايِٕ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

ويبرز القرآن الكريم الطبيعة الدينية الإسلامية للعدل ، عندما يقرن الظلـم بالكفر ويعتبر الظلم معادلا للشرك. قال تعالى في سورة الكهف:

وَتِلْكَ الْقُرَىٰ أَهْلَكْنَٰهُمْ لَمَّا ظَلَمُوا وَجَعَلْنَا لِمَهْلِكِهِم مَّوْعِدًا ﴿٥٩﴾

وقال تعالى في سورة الحج :

فَكَأَيِّن مِّن قَرْيَةٍ أَهْلَكْنَاهَا وَهِيَ ظَالِمَةٌ فَهِيَ خَاوِيَةٌ عَلَىٰ عُرُوشِهَا وَبِئْرٍ مُّعَطَّلَةٍ وَقَصْرٍ مَّشِيدٍ ﴿٤٥﴾

فالعدل في أصل بنية الإسلام و "ميكانزم" عمله ، ومن ثم فـإن نظريـة العدل أصلا من أصول أي كيان إسلامي اجتماعي أو اقتصادي أو سياسي.

ولأي كيان شرعية والشريعة الإسلامية هي شريعة أي كيان أو مشـروع إسلامي فالقوانين والأحكام لا تصدر عن هوى أو إرادة فردية أو شخصية لحاكم أو لهيئة تشريعية وإنما تستلهم القوانين من الكتاب والسنة لقوله تعالى في سورة الشورى:

* شَرَعَ لَكُم مِّنَ الدِّينِ مَا وَصَّىٰ بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَىٰ وَعِيسَىٰ ۖ أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ ۚ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ ۚ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَن يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَن يُنِيبُ ﴿١٣﴾

ومن هنا يمكن القول بأن الكيان الإقتصادي فـي الإسـلام لـه أصولـه المباشرة في المبادئ الإسلامية.

سيادة القانون:

لقد كان القانون الروماني القديم يقر تعذيب الأرقاء ، وبمراجعة تطـور القانون الروماني يتضح أنه ليس إلا تقنينا للسلطة وتعبيـرا عـن روح طبقيـة ظالمة.

ثم جاء تشريع نابليون (القانون المدني) لينظم مبادىء الملكية الاقتصادية وحقوقها ويعطي في حدود القانون ، الحق المطلق للتمتع والتصرف في الملكية.

أما القانون الشيوعي فإن غرضه الوحيد هو حماية النظام وهو يشبه القانون الروماني في قسوته الطبقية فإذا كان طريق العدالة الرومانية قد أحيط بالصلبان التي تحمل جثث الأرقاء الثائرين ، فإن طريق العدالة الشيوعية قد رُصف بدماء المعارضين.

وهذا يؤكد لنا تماما تبعية القانون للنظام الاقتصادي أو السياسي ، وتشترك في القوانين الوضعية جميعا الذاتية والأغراض ، أو أصحاب المصلحة الحقيقية في وضع مثل هذه القوانين ، وأي قانون بذلك يفقد الموضوعية ، ويفقد معها العدالة ، لأن العدالة لا يمكن أن تتأتى لأي قانون ينبثق عن مصلحة معينة بينما القرآن يختلف عن القوانين الوضعية في أنه لم يصدر عن دولة أو طبقة أو فرد أو حاكم ، إنما هو كلام الله تعالى ، ولذلك فهو يكتسب موضوعية مطلقة.

- فالناس أمام القانون سواء طبقا للشريعة الإسلامية.
- تقتصر سلطة القانون الوضعي على توقيع العقاب ، بينما القرآن يملك الثواب جنبا إلى جنب العقاب.

إن الفهم الصحيح للحكم بالقرآن إنما يستمد من القرآن نفسه ، وإذا تتبعنا الآيات القرآنية التي جاءت بها إشارات الحكم نتبين الطبيعة القضائية للحكم في القرآن فالحكم يحكم بين الناس ولكنه لا يحكم الناس:

قال تعالى في سورة المائدة

سَمَّٰعُونَ

لِلْكَذِبِ أَكَّٰلُونَ لِلسُّحْتِ ۚ فَإِن جَآءُوكَ فَٱحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ أَعْرِضْ عَنْهُمْ ۖ وَإِن تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَن يَضُرُّوكَ شَيْـًٔا ۖ وَإِنْ حَكَمْتَ فَٱحْكُم بَيْنَهُم بِٱلْقِسْطِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُقْسِطِينَ ﴿٤٢﴾

إِنَّآ

أَنزَلْنَا ٱلتَّوْرَىٰةَ فِيهَا هُدًى وَنُورٌ ۚ يَحْكُمُ بِهَا ٱلنَّبِيُّونَ ٱلَّذِينَ أَسْلَمُوا۟ لِلَّذِينَ هَادُوا۟ وَٱلرَّبَّٰنِيُّونَ وَٱلْأَحْبَارُ بِمَا ٱسْتُحْفِظُوا۟ مِن كِتَٰبِ ٱللَّهِ وَكَانُوا۟ عَلَيْهِ شُهَدَآءَ ۚ فَلَا تَخْشَوُا۟ ٱلنَّاسَ وَٱخْشَوْنِ وَلَا تَشْتَرُوا۟ بِـَٔايَٰتِى ثَمَنًا قَلِيلًا ۚ وَمَن لَّمْ يَحْكُم بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ فَأُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْكَٰفِرُونَ ﴿٤٤﴾

وَأَنزَلْنَآ إِلَيْكَ

ٱلْكِتَٰبَ بِٱلْحَقِّ مُصَدِّقًا لِّمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ ٱلْكِتَٰبِ وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ ۖ فَٱحْكُم بَيْنَهُم بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ ۖ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَآءَهُمْ عَمَّا جَآءَكَ مِنَ ٱلْحَقِّ ۚ لِكُلٍّ جَعَلْنَا مِنكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا ۚ وَلَوْ شَآءَ ٱللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَٰحِدَةً وَلَٰكِن لِّيَبْلُوَكُمْ فِى مَآ ءَاتَىٰكُمْ ۖ فَٱسْتَبِقُوا۟ ٱلْخَيْرَٰتِ ۚ إِلَى ٱللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿٤٨﴾

وقال تعالى في سورة النساء (الآية ٥٨):

* إِنَّ ٱللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا۟ ٱلْأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحْكُمُوا۟ بِٱلْعَدْلِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعًۢا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

والآية (١٠٥): ﴿إِنَّآ أَنزَلْنَآ إِلَيْكَ ٱلْكِتَٰبَ بِٱلْحَقِّ لِتَحْكُمَ
بَيْنَ ٱلنَّاسِ بِمَآ أَرَىٰكَ ٱللَّهُ ۚ وَلَا تَكُن لِّلْخَآئِنِينَ خَصِيمًا ﴿١٠٥﴾﴾

ثم يستبعد القرآن فكرة (السيادة) من الحاكم والفرد والطبقة أو الشعب لحماية حرية الإنسان من أية نظريات للسيطرة والاستبداد - فالله وحده - وليست الدولة - هو الذي وهب الإنسان الحياة ، ولهذا فإن مطلق الحكم ، لله العلي القدير:

قال تعالى في سورة الأنعام الآية (٥٧) :

﴿قُلْ إِنِّى عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِّن رَّبِّى وَكَذَّبْتُم بِهِۦ ۚ مَا عِندِى مَا تَسْتَعْجِلُونَ بِهِۦٓ ۚ إِنِ
ٱلْحُكْمُ إِلَّا لِلَّهِ ۖ يَقُصُّ ٱلْحَقَّ ۖ وَهُوَ خَيْرُ ٱلْفَٰصِلِينَ ﴿٥٧﴾﴾

والآية (٦٢):

﴿ثُمَّ رُدُّوٓاْ إِلَى ٱللَّهِ مَوْلَىٰهُمُ ٱلْحَقِّ ۚ أَلَا لَهُ ٱلْحُكْمُ وَهُوَ أَسْرَعُ ٱلْحَٰسِبِينَ ﴿٦٢﴾﴾

وقال تعالى في سورة يوسف: ﴿مَا تَعْبُدُونَ مِن دُونِهِۦٓ إِلَّآ أَسْمَآءً
سَمَّيْتُمُوهَآ أَنتُمْ وَءَابَآؤُكُم مَّآ أَنزَلَ ٱللَّهُ بِهَا مِن سُلْطَٰنٍ ۚ إِنِ ٱلْحُكْمُ
إِلَّا لِلَّهِ ۚ أَمَرَ أَلَّا تَعْبُدُوٓاْ إِلَّآ إِيَّاهُ ۚ ذَٰلِكَ ٱلدِّينُ ٱلْقَيِّمُ وَلَٰكِنَّ أَكْثَرَ ٱلنَّاسِ
لَا يَعْلَمُونَ ﴿٤٠﴾﴾

﴿وَقَالَ يَٰبَنِىَّ لَا تَدْخُلُواْ مِنۢ بَابٍ وَٰحِدٍ وَٱدْخُلُواْ
مِنْ أَبْوَٰبٍ مُّتَفَرِّقَةٍ ۖ وَمَآ أُغْنِى عَنكُم مِّنَ ٱللَّهِ مِن شَىْءٍ ۖ إِنِ ٱلْحُكْمُ
إِلَّا لِلَّهِ ۖ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ ۖ وَعَلَيْهِ فَلْيَتَوَكَّلِ ٱلْمُتَوَكِّلُونَ ﴿٦٧﴾﴾

وقال تعالى في سورة القصص: ﴿وَلَا تَدْعُ مَعَ ٱللَّهِ إِلَٰهًا ءَاخَرَ لَآ إِلَٰهَ إِلَّا هُوَ كُلُّ شَيْءٍ هَالِكٌ إِلَّا وَجْهَهُۥ لَهُ ٱلْحُكْمُ وَإِلَيْهِ تُرْجَعُونَ ﴿٨٨﴾﴾

والقرآن في دعوته العالمية يعمق أصالة (الحكم بالقانون) ويوجب الحكم (بما أنزل الله) سواء كان ذلك بالنسبة لليهود ، المسيحيين ، المسلمين.

وقال تعالى في سورة المائدة (الآية ٤٤): ﴿إِنَّآ أَنزَلْنَا ٱلتَّوْرَىٰةَ فِيهَا هُدًى وَنُورٌ يَحْكُمُ بِهَا ٱلنَّبِيُّونَ ٱلَّذِينَ أَسْلَمُوا۟ لِلَّذِينَ هَادُوا۟ وَٱلرَّبَّٰنِيُّونَ وَٱلْأَحْبَارُ بِمَا ٱسْتُحْفِظُوا۟ مِن كِتَٰبِ ٱللَّهِ وَكَانُوا۟ عَلَيْهِ شُهَدَآءَ فَلَا تَخْشَوُا۟ ٱلنَّاسَ وَٱخْشَوْنِ وَلَا تَشْتَرُوا۟ بِـَٔايَٰتِى ثَمَنًا قَلِيلًا وَمَن لَّمْ يَحْكُم بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ فَأُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْكَٰفِرُونَ ﴿٤٤﴾﴾

والآية (٤٧): ﴿وَلْيَحْكُمْ أَهْلُ ٱلْإِنجِيلِ بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ فِيهِ وَمَن لَّمْ يَحْكُم بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ فَأُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْفَٰسِقُونَ ﴿٤٧﴾﴾

والكتاب قد نزل بالحق ، وبالتالي فإن معنى ومضمون ما أنزل الله هو الحق. قال تعالى في سورة الأعراف: ﴿وَنَزَعْنَا مَا فِى صُدُورِهِم مِّنْ غِلٍّ تَجْرِى مِن تَحْتِهِمُ ٱلْأَنْهَٰرُ وَقَالُوا۟ ٱلْحَمْدُ لِلَّهِ ٱلَّذِى هَدَىٰنَا لِهَٰذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِىَ لَوْلَآ أَنْ هَدَىٰنَا ٱللَّهُ لَقَدْ جَآءَتْ رُسُلُ رَبِّنَا بِٱلْحَقِّ وَنُودُوٓا۟ أَن تِلْكُمُ ٱلْجَنَّةُ أُورِثْتُمُوهَا بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٤٣﴾﴾

وقال تعالى في سورة يونس : ﴿قُلْ يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ قَدْ جَآءَكُمُ ٱلْحَقُّ مِن رَّبِّكُمْ ۖ فَمَنِ ٱهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِى لِنَفْسِهِۦ ۖ وَمَن ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۖ وَمَآ أَنَا۠ عَلَيْكُم بِوَكِيلٍ ﴿١٠٨﴾﴾

وقال تعالى في سورة محمد : ﴿ذَٰلِكَ بِأَنَّ ٱلَّذِينَ كَفَرُوا۟ ٱتَّبَعُوا۟ ٱلْبَٰطِلَ وَأَنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّبَعُوا۟ ٱلْحَقَّ مِن رَّبِّهِمْ ۚ كَذَٰلِكَ يَضْرِبُ ٱللَّهُ لِلنَّاسِ أَمْثَٰلَهُمْ ﴿٣﴾﴾

وترادف كلمة الحق والعدل واستخدام إحداهما بمعنى الآخر لا يقتصر على القرآن واللغة العربية فكلمة الحق الرومانية هي التي اشتقت منه كلمة العدل ، إنما تستمد كلمة الحقوق من كلمة العدالة ، ومن هنا كان الظلم مرادفا للكفر.

قال تعالى في سورة هود: ﴿فَلَوْلَا كَانَ مِنَ ٱلْقُرُونِ مِن قَبْلِكُمْ أُو۟لُوا۟ بَقِيَّةٍ يَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْفَسَادِ فِى ٱلْأَرْضِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّنْ أَنجَيْنَا مِنْهُمْ ۗ وَٱتَّبَعَ ٱلَّذِينَ ظَلَمُوا۟ مَآ أُتْرِفُوا۟ فِيهِ وَكَانُوا۟ مُجْرِمِينَ ﴿١١٦﴾﴾

وقال تعالى في سورة الزخرف: ﴿فَٱخْتَلَفَ ٱلْأَحْزَابُ مِنۢ بَيْنِهِمْ ۖ فَوَيْلٌ لِّلَّذِينَ ظَلَمُوا۟ مِنْ عَذَابِ يَوْمٍ أَلِيمٍ ﴿٦٥﴾﴾

وقال تعالى في سورة البقرة (الآية ٢٢٩): ﴿الطَّلَاقُ مَرَّتَانِ فَإِمْسَاكٌ بِمَعْرُوفٍ أَوْ تَسْرِيحٌ بِإِحْسَانٍ وَلَا يَحِلُّ لَكُمْ أَن تَأْخُذُوا مِمَّا آتَيْتُمُوهُنَّ شَيْئًا إِلَّا أَن يَخَافَا أَلَّا يُقِيمَا حُدُودَ اللَّهِ فَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا يُقِيمَا حُدُودَ اللَّهِ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا فِيمَا افْتَدَتْ بِهِ تِلْكَ حُدُودُ اللَّهِ فَلَا تَعْتَدُوهَا وَمَن يَتَعَدَّ حُدُودَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿٢٢٩﴾﴾

والآية (٢٥٤): ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاكُم مِّن قَبْلِ أَن يَأْتِيَ يَوْمٌ لَّا بَيْعٌ فِيهِ وَلَا خُلَّةٌ وَلَا شَفَاعَةٌ وَالْكَافِرُونَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿٢٥٤﴾﴾

وقال تعالى في سورة هود: ﴿وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَىٰ عَلَى اللَّهِ كَذِبًا أُولَٰئِكَ يُعْرَضُونَ عَلَىٰ رَبِّهِمْ وَيَقُولُ الْأَشْهَادُ هَٰؤُلَاءِ الَّذِينَ كَذَبُوا عَلَىٰ رَبِّهِمْ أَلَا لَعْنَةُ اللَّهِ عَلَى الظَّالِمِينَ ﴿١٨﴾﴾

ومن هنا أيضا ، فإن قضية الحدود كالقطع والقصاص جزء صغير من قضية الحكم بالقرآن ، ذلك لأن نطاق الحكم بالقرآن يضم النظم السياسية والاقتصادية.

لقد أظهر استقصاء القوانين الوضعية - من قانون روما حتى القوانين الشيوعية وما بينهما كقانون نابليون أنها كلها صدرت عن مصلحة الفئة الحاكمة سواء أكانت روما أم الطبقة المالكة أم الحاكمة ، وأنها جعلت هدفها هو تحقيق هذه المصلحة ، وإهدار ما عداها. إن النقص يصيب كل التصورات البشرية عن مضمون العدالة وطريقة تحقيقها فكان إخلالاً بالتوازن ، إخلالاً بحركة الإنسان حول محور القيم الثابتة ، ذلك لأن بداية كل شيء الله وغايته هو الله.

عندما نتحدث عن المنظور التاريخي لنشأة الإدارة الحديثة ، إنه لا ريب في أن الإدارة الحديثة في أنقى صورها علمية وفنية كما تعرضها الإدارة العلمية يمكن أن تضاعف الكفاية الإنتاجية.

ولكن لهذا الوجه المشرق ونعنى به مضاعفة الكفاية الإنتاجية - جانبه السيئ ، ذلك أن استخدام العمال بهذه الصورة ، وجعل الهدف الصريح والمعلن للإدارة هو الكفاية الإنتاجية ضاعف من تقطب العلاقات ما بين العمال من ناحية ، والإدارات من ناحية أخرى ، ودفع النقابات لتكثيف جهودها ، ولمقابلة زيادة الإنتاج بزيادة الأجور......

ومن ناحية أخرى ظهر مفكرون وكتّاب لفتوا الأنظار إلى أن الإدارة مهما كانت فنيتها وعلميتها وتجردها ، فإنها أساسا إدارة أشخاص وليست إدارة أشياء والفرق بين المدير والمهندس أن المدير يعامل العامل والمهندس يعامل الآلة. فإذا كانت الإدارة في جوهرها إدارة أشخاص فيمكن للصورة أن تتغير. ويمكن للإدارة أن تكون فنا لا علما. أو فنا أكثر منها علما. لأن الإنسان كائن معقد يحمل رواسب ووراثات بيولوجية واجتماعية تختلف من فرد لفرد وقلما يمكن أن يوجد الإنسان النمطي الذي تصدق عليه قوانين الإدارة ويتجاوب معها كما تتجاوب الآلات.

وكانت ثمرة ذلك ظهور مذهب في الإدارة ينصب على العامل. وليس على الوسائل ويضع في اعتباره كل ما يصطحب بالعامل من ظروف اجتماعية أو عوامل نفسية إلخ.. وقد يذهب بعض دعاة هذا الاتجاه إلى ضرورة إقامة سياسة العاملين على أصول علم النفس وأن تتفق على الحاجات الشعورية واللاشعورية للعاملين..

وهكذا وجدت هوة واسعة ما بين الإدارة العلمية الفنية المجردة من كل المشخصات والمشاعر الإنسانية.. والإدارة النفسية التي تنظر إلى كل عامل كأنه نسيج وحده. وقد تبرر هذه الهوة التشبيه الذي أراد به أحد علماء الإدارة أن يكثف هذه المفارقة تكثيفا دراميا عندما قال إن الإدارة الأولى تنظر إلى المصنع كما لو لم يكن هناك عامل وأن الإدارة الثانية تنظر إلى العامل كما لو لم يكن هناك مصنع.

واعتقد بعض رجال الإدارة أنهم وجدوا الحل في (العلاقات الإنسانية) التي تأخذ صوراً عديدة ما بين المنشأة والعامل مستقلة عن علاقات العمل. كأن ترسل الإدارة هدايا للعمال أو تهاني في المناسبات الشخصية لهم أو أن تقيم حفلات إلخ.

ولا ريب أن العلاقات الإنسانية يمكن أن تلطف شيئا ما من جفاف الإدارة العلمية ولكنها وحدها أبعد ما تكون عن حل المشكلة.

ذلك أن العلاقات الإنسانية لا تقوم على مقاييس أو معايير موضوعية يمكن على أساسها ضبط الاتجاه وتقييمه أو تنهيجه. فكل دعوة إنسانية هي بحكم طبيعتها ذاتية وإلى حد كبير فردية. سواء جاءت هذه الذاتية من المدير أو العامل. فالمدير عندما يريد أن ينظر إلى العامل نظرة إنسانية. فإن هذه النظرة تتأثر - في غيبة المقاييس الموضوعية الدقيقة - بتكوينه وفهمه وشخصيته فيختلف هذا المدير عن ذاك وينطبق الشيء نفسه على العامل عندما ينظر إلى المدير كإنسان أو يقدر مدى إنسانية المدير.

وقد تتطلب هذه الحقيقة أن يعامل كل عامل باعتباره حالة خاصة وبما يتفق مع ظروفه الشخصية. بل وأن يعالج كذلك من كوامن (اللاشعور) كما ذهبت إلى ذلك المدرسة السيكولوجية.. ويقتضي هذا أن تسن الإدارة لكل عامل قانوناً خاصاً به وأن تتحول إلى عيادة سيكولوجية فاشلة.

وإذا قامت العلاقات الإنسانية على محور العمـــل. فإنــها لا تنبثــق عــن الإنسانية. ولكن عن عدالة وليس هناك فضل أو إنسانية في منح العـــامل أجــراً أعلى إذا قدم إنتاجاً أكثر. فإذا دارت الإنسانية على محور العامل فســتجد الإدارة أنها مطالبة بسداد ديونه. وتعليم أولاده. والتوفيق بينه وبين زوجته إلخ...

من المشكلات المتعددة التي تحيط بالعامل إحاطة السوار بالمعصم. ومهما كانت قدرة وإمكانية المؤسسة. فيغلب أنها ترفض ذلك. وإذا قبلــت فيخشــى أن تتحول إلى نكبة مفلسة..

وسواء أخذت صيغة التقدير الشكل المادي أو الشكل الأدبي. فــهناك دائمــا احتمال عدم التجاوب بالصورة المنتظرة أو عدم القناعة والرضا والدخول فـــي حلقة (هل من مزيد).

وهكذا نرى أن معضلة الإدارة في المجتمع الحديث ما بين الإدارة العلميــة والإدارة الإنسانية هي أن الأولى لها مقاييس موضوعية. ولكنها ليست إنســانية وأن الثانية إنسانية ولكن ليس لها مقاييس موضوعية.

المفهوم الإسلامي :

لأن الإسلام عندما يصبح منطلق الإدارة فإنه سيحقق التحول من الاهتمام والتركيز على فنية الإدارة وعالم الاشياء كما هو في الإدارة العلميـــة. أو علـــى إنسانية العلاقات وعالم الأشخاص كما هو في (العلاقات الإنسانية) إلى عالم آخر هو عالم القيم المعنوية المشتركة. فعندما تكون هناك عقيدة أو نظريـــة مبدئيـة يؤمن بها العمال والإدارات على حدٍ سواء. وتحدد رسالة المنشأة ودور العمـــال ودور الإدارات من واقع مقتضيات هذه العقيدة فسيوجد الصعيد الذي يتلاقى عليه الجميع وينطلقون منه. وستحل هذه العقيدة كافة المشـــكلات فســيعمل العمـــال لمضاعفة الإنتاج وتقبل الوسائل العلمية لأن للإنتاج رسالة. ولأن النهضة بها هي

واجبهم. كما أن تحقيق النصر هو واجب الجندي. وستعمل الإدارة بهذه الروح نفسها ولهذا الغرض نفسه. ولن يكون الفرق بين العامل والمدير إلا كالفرق بين جندي وضابط في معركة ولن يحس أي عامل بغضاضة لأنه عامل فحسب. كما لن يشعر أي مدير بزهو لأنه مدير فحسب لأنهم جميعاً يعملون من مواقعهم لهدف واحد. وهذا الهدف - وليس الواقع - هو الذي يستغرق انتباههم ويدفع كل واحد لأن يسهم فيه بقدر ما يستطيع وعندما يستطيع العامل أن يسهم إسهام المدير فسيكون مديرا. وعندما يعجز المدير عن أن يقوم بدور المدير فسيفقد هذه الصفة.

وهكذا نجد أن هذا الحل ينجو من مأزق النظرة المتحيزة أو المعالجة من إحدى الزاويتين زاوية العمال أو زاوية الإدارات وأنه ينظر منهما معاً. ويجمعهما معا جمعاً لا يتيسر قط إلا بفضل الإيمان. فالإيمان هو الذي يفرق ويجمع في وقت واحد ما بين العامل كعامل والمدير سيصهر دون أي غضاضة أو إحساس "طبقي" أو فئوي. لأن الإيمان سيصهر هذه العواطف في الوقت الذي سيبقى فيه على المواقع بقدر ضرورتها وبحيث يكون الموقع هو حكم التنظيم - أو قانون الموقف على حد تعبير أحد العلماء ، وما أخطأه هو أن الموقف لن يكون موضوعيا بالنسبة للفريقين وملزما لهما إلا عندما يصدر عن عقيدة يؤمنان بها على سواء.

وهذا في الحقيقة هو السبب في أننا لا نجد لمثل هذا الحل إشارة في كتب الإدارة الرأسمالية " أوروبية أو أمريكية" لأنه غريب على المجتمع الرأسمالي. فالرأسمالية أساساً دعوة للحرية والفرد والذاتية وليست دعوة العقيدة والالتزام والموضوعية. ومن ثم فلا مجال لغرس فكرة مناقضة لها فيها. ولئن غرست فلن تنجح، ولكننا لفترة ما فحسب قد نجد صورة لأثر العقيدة المشتركة على الإدارات

والعمال في الدول الشيوعية مثلا. فقد أفسح التأميم مجالاً لقيام نظرية فحواهـا أن الإنتاج أصبح عجلة تقدم للمجتمع وليس وسيلة لربح. وأن العمـال هـم أبطـال الإنتاج الذين سيكسبون لبلادهم الانتصار في أعظم معركة. وأن المديرين ليسـوا أكثر من ضباطهم في هذه المعركة. ومن ثم فقد تقبل العمال الشيوعيين أو علـى الأقل أعضاء الحزب المؤمنون بهذه النظرية بتأييد وحماس كل صور الترشيد.

ولكن الماركسية لما لم تكن العقيدة المثلى . بل لعلها ليست عقيدة علـى الإطلاق وإنما كما يرى ذلك أصحابها أنفسهم نظرية ودليلاً للعمل. ولما كانت في حقيقتها مادية فإنها في الجوهر لا تختلف عن الرأسمالية. وإنما تختلف في طريقة التوزيع. ولما كان المرد في الماركسية هو أولا وأخراً الحزب الوحيـد الحـاكم الذي هو أبعد ما يكون عن العصمة أو الحكمة والذي لابـد أن تفسـده السـلطة والذي لا يمكن أن يتمتع بثقة أو تأييد الناس. فإن هذا كله ينعكس علـى الإدارة الماركسية ويجعلها أسوأ من الإدارة في المجتمع الرأسمالي وقد تبخرت موجـة الحماس لدى العمال الشيوعيين خلال عشرين أو ثلاثين عاماً من بدء الشـيوعية وإن كانت الحرب العالمية الثانية قد أعادت هذه الحماسة. ولكن هذه كلها عوامل عرضية وقد فقدت الآن أي إثارة للحماسة خاصة بعد أن كشفت الأيـام حقيقـة الديكتاتورية والإرهاب والفساد طوال حكم الشيوعيين.

والنقطة الهامة هي أننا لا نجد عقائد بالمعنى الحقيقي إلا في الأديان لأنها تقيم عقيدتها على الألوهية التي لا غاية وراءها. وإن لم يستتبع هذا أن تنجح كـل عقيدة دينية في إقامة نظام اجتماعي. لأنه ما لم تعنـى هـذه العقيـدة بالجـانب الاجتماعي. وما لم تحدد إطار هذا النظام. فإن أثرها لن ينسحب على هذا الجانب الاجتماعي. بطريقة مباشرة. ومن هنا نفهم كيف أن الإسلام وحده. بالنسبة لرجل الإدارة هو الدين.. لأنه الدين الوحيد الذي وضع أسسا محكمة للنظام الاجتمـاعي

تعود – فيما تعود – إلى الإحكام المُعجز لعقيدة الألوهية في الإسلام ولإقامته النظام الاجتماعي الاقتصادي على أساس العدل بالمعنى الشامل والأصولي للكلمة. وبالنسبة للإدارة فإن هذين الأصلين يقتضيان أن يكون للهيئة أو المنشأة " رسالة" تستمد من صلب العقيدة. أو على الأقل تتفق معها وأن يعمل الجميع إدارات وعمال لتحقيقهما. وأن تجمع بينهما أخوة الإيمان والعمل للهدف المشترك وأن يكون المناط في وضع كل واحد ووقعه هو الاستحقاق الموضوعي وليس العنصر الذاتي فالعامل مرءوس للمدير لأن المدير يعلم ما لا يعلمه العامل. وقد يؤم العامل المدير في الصلاة لأنه يحفظ من القرآن ما لا يحفظه المدير. فإذا لم يكن المدير عالما والعامل حافظا فلا مكان لأولهما في الإدارة ولثانيهما في الإمامة. ولا تبعث الإدارة أو الإمامة في نفس الإمام أو المدير زهوا أو استعلاء أو تحكما أو تجبراً لأنهما من أكبر الكبائر في الإسلام كما لا تثير الإمامة أو المرؤسية غضاضة في نفس المأموم أو المرءوس. لأن ذلك أيضا ضيق بالوضع الأصولي كما نسميه أو بقضاء الله بالتعبير الإسلامي. وقد يتحول هذا الضيق إلى حسد أو استشراف وهما مكروهان ممقوتان. وبهذه الطريقة يسود الهيئة أو المنشأة سلام يقوم على العدل الموضوعي - وليس على حب يستمد من العاطفة الذاتية. كما أملت ذلك المسيحية مثلا.

وقد يصور الإدارة الإسلامية تصويرا رمزيا ؛ أداء صلاة جماعة فالإمام لا يستأهل الإمامة إلا بحكم فقهه في الدين وحفظه للقرآن من ناحية ونيله رضا المأمومين من ناحية أخرى. وهو ليس حرا حرية مطلقة في أداء هذه الإمامة. إنه مقيد بمنهج معين من قراءة وركُوع وسجود. وهو يتقدم المأمومين بخطوة واحدة تقريبا ولو أنه لم يتقدمهم لما ظهر بينهم ولو أنه تقدم عليهم مسافة بعيدة لبعدت الشقّة بينه وبينهم. والمأمومون ملزمون باتباع الإمام ولكن هذا الإتباع

ليس مطلقا. وإنما هو داخل إطار المنهج وإذا أخطأ الإمام فعليهم توجيهه ولفت نظره.

إن جعل الإسلام هو منطلق الإدارة. هو وحده الذي يحل أزمة الإدارة في العصر الحديث حلاً موفقاً لا يكون لحساب ناحية على ناحية أخرى. فهو يجمع ما بين مصلحة الإدارات والعمال والمجتمع على سواء ..

المشاركة الإسلامية :

تستند الحياة السياسية في المجتمع الإسلامي على قاعدة الشورى ، أي المشاركة الإيجابية الواعية ، بل الملزمة للأفراد والجماعات في تحمل مسئوليات البناء الاجتماعي بالاشتراك مع السلطة السياسية ، وباعتبار هذه السلطة ممثلة للمثل والقيم الإسلامية ومستهدفة تحقيق الخير للجميع ، وهذه القاعدة وردت في نصوص صريحة ، قال تعالى في سورة الشورى :

﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾﴾

وما من شك في أن الحارس الأول للحرية في ظل الشورى هو وجدان الفرد كمحكوم ووجدان المؤسسة الحاكمة كدولة ، ولكن الوجدان وحده لايكفي ، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بموضوع شائك كموضوع السلطة ، ومن هنا كانت الملكية الاستخلافية سواء خاصة أو جماعية هي المؤسسة الموضوعية التي تعمق مفهوم الشورى وتجعل المتنفس السياسي له منافذ ملموسة موضوعياً، إذ أن توزيع القوى الاقتصادية بسبب وجود الملكية الخاصة الفردية والملكية الجماعية وما تتيحه من فرص الاختيار والبدائل في مجالات العمل والإنتاج والاستثمار من شأنه أن يشكل ضابطاً موضوعياً وقيداً اجتماعياً يحفظ سلطة الدولة الاقتصادية – ملكية الدولة – في حدود معينة.

واختلاف الرأي والنظر فيما يتعلق بإدارة مصالح المجتمع أمر واقع لا محالة ومحاولة طمسه تعسف وتجميد للفكر وتبديد لمعنى وجود المجتمع ، ولقد قسم الفقه الإسلامي ملكية الأموال إلى ثلاثة أنواع رئيسية :

١-أموال يحق للأفراد تملكها وهي مدار الملكية الخاصة.

٢-أموال لا يحق للأفراد تملكها بل تظل ملكاً للجماعة كالأنهار والمدارس والمستشفيات والطرق ومراكز الخدمات ... إلخ.

٣-أموال تملكها الدولة وتديرها كملكية عامة لصالح الجماعة كالطرق والمناجم والمرافق العامة ... إلخ.

ومن هنا كان توزيع القوى الاقتصادية بين أفراد المجتمع ومؤسساته ضرورة لإتاحة المزيد من الفرص لخلق نوع من التعادلية الحركية بين نشاط القطاعات الاقتصادية المختلفة ، كما أنه يعين على خلق نشاط حركي في دائرة كل قطاع ، ففي القطاع الزراعي يتنافس المنتجون فيما بينهم على تحسين الإنتاج والتسويق بصورة تحقق أكبر قدر من الرفاهية للمستهلكين ، ونفس التحليل ينطبق على القطاع الصناعي والقطاعات الاقتصادية الأخرى ، فجماعات العمل المنظمة في كل قطاع يتنافسون داخل قطاعهم تنافساً داخلياً ، ويتنافسون مع القطاعات الأخرى تنافساً خارجياً ومحصلة هذا كله ، أن تتوجه الموارد والقدرات الإبداعية نحو القطاعات الناجحة مما يوفر ضغطاً كافياً لبث روح الحركة والتغيير في جميع الأنشطة الاقتصادية الأخرى ، فالنظام الاقتصادي الإسلامي يحتوي على الضوابط الموضوعية وفقاً للقانون الإسلامي ولمفهوم الوظيفة الاجتماعية للملكية الإسلامية (الاستخلافية) ويعتبر الإسلام الدولة مؤسسة عليا لا غنى عنها لانتظام نمط الحياة الإسلامية. وهذا يختلف وجوباً مع

كل من الرأسمالية ومع النظرة الشيوعية للدولة ، فالدولة في الرأسمالية محـــايدة من الناحية الاقتصادية ، وفي النظرة الشيوعية تنتفي وجود الدولة.

وعند توجيه الله تعالى المؤمنين في سورة الشورى

﴿ وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾ ﴾

ووجه رسوله في سورة آل عمران :

﴿ فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾ ﴾

فهذا يقتضي أن تكون الشورى أساساً من أسس المجتمـــع ووســيلة للدراســة والمناقشة للوصول إلى قرار ، وكان من الممكن أن ينزل الله ســبحانه وتعــالى جميع الأحكام دون أن يمنح الرسول عليه الصلاة والسلام تفويضاً بموجبه يقــوم بأخذ رأي الصحابة وأهل العلم. وجاءت السنة المحمدية المشرفة النبوية مصدقـة لمقصد القرآن ، فلقد كان الرسول عليه السلام يشاور أصحابـــه فـــي القضايــا الاجتماعية والاقتصادية وقضايا الحرب والسلام.

الشورى في التطبيق

في الدولة الليبرالية الرأسمالية قامت مجهودات تستهدف أن يكون للعمــال صوت في الصناعة ، واعتبر بعض العلماء المفاوضات والمساومات والاتفاقيات الجماعية بلورة للديمقراطية الصناعية ، وكانت محصلة المجهود إنشاء مجــالس

مشتركة من العمال والإدارات وكانت ذات طابع اختياري ، وفي نفس الأسلوب بين الرأسماليين والعمال في الولايات المتحدة الأمريكية ولا يجمع ما بين النقابات وأصحاب الأعمال إلا ساحات الصراع أو الإضرابات وقاعات المحاكم.

وتستحق ألمانيا الغربية إشارة خاصة لأنها مرت بتجربتين كان من شأنهما أن تقدم ألمانيا إضافتها الخاصة. كانت التجربة الأولى هي جمهورية فايمار التي أرادها العمال جمهورية وتكونت مجالس المصانع - مجالس العمل - غير أن ضعف التجربة أمام الشيوعيين من ناحية وبقايا الإقطاع من ناحية أخرى مهد الطريق لسيطرة النازية ، وتعلمت ألمانيا الدرس جيداً وتذكرت بعد الحرب العالمية الثانية أن ضعف النقابات العمالية كان من أكبر العوامل التي مكنت من سيطرة النازية فبدأت تجربتها الثانية بإصدار قانون يحقق المساواة بين الرأسمال والعمل عند اتخاذ القرارات ، ويرسي قواعد المشاركة على مستوى المصنع ثم مجالس اتحادية زراعية واقتصادية مختلطة بين العمال وأصحاب الأعمال.

فنظام المركزية الديمقراطية للحزب لا يفسح في الدول الشيوعية مجالاً للتشاور بين العمال والإدارات ، ومن ثم فالنقابات العمالية لا تملك بالطبع حرية أو إرادة.

وإذا كانت تجربة ألمانيا الغربية في التطبيق الرأسمالي تستحق الدراسة فإن تجربة بعض الدول في التطبيق الاشتراكي تستحق أيضاً الدراسة في نظام (الإدارة العمالية) أو الإدارة الذاتية للتحرر من ربقة التبعية الشيوعية والحكم البيروقراطي ، فالتجربة على مستوى التطبيق جماعة العاملين في كل مصنع أو منشأة تنتخب مجلس العمال الذي ينتخب بدوره مجلس الإدارة تؤكد الإحصائيات أن ألمانيا الغربية أقل دولة في العالم في عدد الإضرابات نتيجة وسائل التشاور والمشاركة والتركيز النقابي حتى أصبحت ألمانيا قوة اقتصادية عالمية ، أيضاً

بعض الدول الشرقية مع اختلاف تقاليدها عن ألمانيا استطاعت الخروج من إطار الدول المتخلفة نتيجة للشورى والمشاركة والتركيز النقابي.

قد تكون وسائل وطرق الشورى - وربما أهدافها - واحدة في العالم، وفي الإسلام أيضاً غير أن الصعوبة هي توفير العوامل التي تكفل نجاحها. إن ألمانيا الغربية جعلت الشورى ممكنة حتى في القطاع الخاص، وعدم توفر المناخ الديمقراطي في الدول الشيوعية جعل الشورى مفقودة في القطاع العام، ولا ريب أن المناخ الديمقراطي من أهم العوامل بالفعل في نجاح الشورى.

وفي التطبيق الإسلامي يكون المؤمنون بنص القرآن أُخوة وبنص الحديث كالجسد الواحد أو كالبنيان يشد بعضه بعضاً، والعمل في الإسلام فرض يجب أن تحققه كل أبواب النفع سواء قام به الفرد أو كان مسئولية الجماعة فالجميع مسئول عن التفريط فيه أو عدم إتقانه ولا يقتصر العمل على الاحتراف أو الصناعة أو التجارة أو الزراعة وإنما يتسع حتى يشمل كل عمل أو منفعة يؤديها الإنسان مقابل أجر يستحق سواء أكان عملاً يدوياً أو ذهنياً أو إدارياً أم فنياً، فالعمل فرض كفاية على الفرد والجماعة وفي الفروض الكفائية يتفاوت مقدار الوجوب، ومن هنا يشترك العمل مع رأس المال في الإنتاج متضافرين في إخراج الطيبات النافعة وهذه الخاصة للشورى الإسلامية في الاقتصاد والتي تميزها عن الشورى في النظم الأخرى حيث الجميع عمال ومن ثم فالشورى في الإسلام نوع من الالتزام.

إن المهمة الرئيسية للشورى هي أن يتعرف منظمو العمل والعمال على وجهات نظرهما، فالشورى أسلوب أو وسيلة ولكنها ليست معياراً، وفي حالة اختلاف الرأي وتمسك أي من الطرفين برأيه فإن أسلوب " التحكيم " هو وسيلة التحاكم الذي يعتمد على أصول الأشياء ومقاصد الشريعة والسنن العامة وليس

على المؤثرات الخاصة أو الهوى الشخصي أو الرغبة ، والسياسة الطبقية تكون هي الفيصل ، وهذا التميز الإسلامي في التوصل إلى الديمقراطية عن طريق الشورى على الأسلوب الأوربي في ديمقراطيته المطلقة.

الكيان الاقتصادي :

والذين ينادون بتنحية الدين من حياة الناس في المجال الاقتصادي والسياسي ، إنما يخدمون بذلك أهدافهم غير المعلنة والذين ينادون بقصر الدين على التوحيد والعبادات والأحوال الشخصية هم في جهالة بالدين والعلم حتى لو أحسنا الظن. فالإسلام ليس نظرية لأن النظرية تقوم على المشاهدة والتجربة ، ولكن الإسلام نظام ، والنظام يقوم على الأحكام الآمرة وحين يكون مصدره الدين فإنه يتميز بالثبات.

والإسلام يبدأ بتوجيه النظر إلى الله سبحانه وتعالى ثم إنه سبحانه استخلف الإنسان على هذا الملك واستعمره في الكون بإذنه ، وطبقاً لشروط الشريعة : قال تعالى في سورة الحج

ٱلَّذِينَ إِن مَّكَّنَّٰهُمۡ فِي ٱلۡأَرۡضِ أَقَامُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتَوُاْ ٱلزَّكَوٰةَ وَأَمَرُواْ بِٱلۡمَعۡرُوفِ وَنَهَوۡاْ عَنِ ٱلۡمُنكَرِۗ وَلِلَّهِ عَٰقِبَةُ ٱلۡأُمُورِ ﴿٤١﴾

تتابع منطقي ينتهي بالنظر إلى الملكية على أنها استخلاف للإنسان في ملك الله ، فالملكية ليست حق وإنما تكليف ، والإدارة من لوازم الملكية.

ولما كانت الملكية في الإسلام لا تدخل أصلاً في مفهوم الحق فإن الاستخلاف عقد يسأل فيه المستخلف أمام من قد استخلفه.

ويقوم النظام الاقتصادي في الإسلام مستهدفاً التوسع في تطبيق مفهوم الديمقراطية الاقتصادية على أساس اتحاد المصير المشترك للقوى العاملة في الشركات والمصانع ويتحدد هذا المصير في مجالات ثلاثة :

١-اقتصادية.

٢-اجتماعية.

٣-وظيفية.

ففي المجال الاقتصادي يتحقق بمساهمة الطرفين في إنتاج سلعة تعطي عائداً يحقق إشباع حاجات المساهمين في الاستثمار والعاملين في حصولهم على دخل يتفق ودورهم في عملية الإنتاج.

وفي المجال الاجتماعي عن طريق تقديم سلع تتاسب منفعتها مع أسعارها الثمن العادل ؛ مع ضمان الخدمات الاجتماعية للعاملين بالمشروع.

أما المجال الوظيفي فيتحقق فيه المصير المشترك عن طريق إدارة العمال أنفسهم وذلك في حدود الخطة العامة للشركة أو المصنع.

إن الجمعية العمومية للمشروع الاقتصادي ؛ جماعات العمل المساهمين، تضع السياسة العامة للمنشأة سواء كانت شركة أو مصنعاً ... الخ ، وتقوم بانتخاب مجلس إدارة العمل وهو المسئول عن قيادة العمل التنفيذي.

إن إعادة صبغ اقتصاد ما بالصبغة الإنسانية قد يكون مصدر ضعف إذا لم يضطلع الإسلاميون بالمسئوليات التي تقتضيها هذه الصبغة الإنسانية على ضوء المثل والمبادئ والقيم الإسلامية ، فهم أصحاب اقتصاد ديمقراطي واسع ينبغي عليهم أن يكونوا قادرين على القيام بدورهم فيه. والاقتصاد الإسلامي لا يؤتي كل ثماره ، بل ولا يظل أميناً مع نفسه إلا إذا بذل المجهود المستمر لتعليم جماعات العمل الإسلامي في الاقتصاد ليجعل منهم مسلمين صادقين فالمشروع الاقتصادي في الإسلام لا يضم هذه الجماعات كمساهمين فقط أو كمنتجين وإنما أيضاً بصفتهم مستهلكين ويعملون معاً في إطار التضامن.

إن الجمعية العمومية للمشروع لها قيمة تعليمية بما تحمله من معلومات وما تخلقه من اتصالات بقيادات العمل الاقتصادي في المشروع الإسلامي ، وهي وسيلة لممارسة الشورى الحقيقية عند اتخاذ القرارات لقوله تعالى تعالى في سورة التوبة : ﴿وَٱلْمُؤْمِنُونَ وَٱلْمُؤْمِنَٰتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَآءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ وَيُقِيمُونَ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤْتُونَ ٱلزَّكَوٰةَ وَيُطِيعُونَ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ أُو۟لَٰٓئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ ٱللَّهُ إِنَّ ٱللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ (٧١)﴾

إنها قاعدة في تربية الجماعة على الأخوة والتضامن والاتحاد والتعاون في المصير المشترك لأسباب البقاء.

إن المشروع سوف يقتضي تقسيماً للعمل كصورة من صور التنظيم ، وفي ظل هذا التقسيم يكون لكل جماعة عمل مهمتها من الناحية الفنية ، وتختار كل جماعة نقيبها ، والمساهمون يحددون على ضوء مصلحتهم التي هي المصلحة العامة ، وتحت مسئوليتهم السياسية الاقتصادية الواجبة الاتباع بشأن كمية الإنتاج ونوعيته ، ويقرر العمال أيضاً - في ضوء مصلحتهم وتحت مسئوليتهم - وسائل وكيفية تنفيذ العمل ، وتذهب الأرباح التي تقابل مخاطر العمل إلى المساهمين ، أما الأرباح الناشئة عن زيادة إنتاجية هذا العمل فتذهب إلى العمال كمقابل لما يبذلونه من جهد ومهارة وإتقان في العمل.

ويقوم نقباء جماعات العمل بانتخاب مجلس إدارة العمل والذي يتولى بدوره اختيار " مدير العمل " الذي يتولى إدارة العمل في المشروع ، وتنفيذ قرارات مجلس إدارة العمل ويكون مسئولاً عن شرعية نشاط المشروع وقيامه بالتزاماته

طبقاً للقانون الإسلامي أما المنظم أو المنظمون ، فمنهم رئيس مجلس إدارة العمل ومنهم أعضاء المجلس.

يدعو الإسلام إلى إسناد الأعمال إلى ذوي الكفاية قال تعالى في سورة القصص: ﴿قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَـٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾﴾

ولتحفيز الفرد لمواصلة نشاطاته بجد واهتمام ، فإنه يمكن للجمعية العمومية للمشروع الإعلان عن تنظيم مسابقة لنقباء العمل لإمكان اختيار مدير العمل من بينهم ، وتتم محاسبته سنوياً وتقويم أعماله أو إعادة النظر في الإعلان لاختيار الأصلح.

وهذا الأسلوب سوف يحفز العاملين ونقباء جماعات العمل بالمشروع على ضرورة التزود بالعلم اللازم والمعرفة ، وهو وسيلة للتنمية المستمرة لمعارف ومهارات العاملين في مختلف مستويات العمل وتحسين اتجاهاتهم ، وذلك بقصد تحقيق رفاهيتهم ورفاهية المشروع الذي يعملون فيه.

قال تعالى مخاطباً الرسول عليه الصلاة والسلام في سورة طه :

﴿فَتَعَـٰلَى ٱللَّهُ ٱلْمَلِكُ ٱلْحَقُّ ۗ وَلَا تَعْجَلْ بِٱلْقُرْءَانِ مِن قَبْلِ أَن يُقْضَىٰٓ إِلَيْكَ وَحْيُهُۥ ۖ وَقُل رَّبِّ زِدْنِى عِلْمًا ﴿١١٤﴾﴾

ذلك أن العلم هو المنطق السليم لاكتساب القدرات المختلفة والخبرة في سائر مجالات العمل. ولما كان لتنمية القوة العاملة وتدريبها الفائدة والمنفعة على محل العمل والأعمال في تطور مستمر ، فإن القطاعات الاقتصادية تتنافس في إنشاء "كليات العمل والتدريب المهني " ليكون التعليم والتدريب من بدء حياة العامل مع الاستمرار باستمرار لارتقاء العامل في حياته ، وتأخذ هذه الكليات في أساليبها فنون التعليم والتدريب الحديث ، كالتعليم المسائي أو الدراسة بالمراسلة حتى

يرتبط العلم بالعمل ويكتسب الإنسان العامل الثقة في نفسه والقدرة الذاتية على العمل دون الاعتماد على الآخرين.

والمنهج الإسلامي في التربية والتعليم يربط التعليم بالعمل أكثر من ربطه بالشهادات والإجازات ذلك أن النبع الصافي لتنقية الإنتاج وتنظيمه يتحدد في العلم والمعرفة ، والإسلام يحض على تحصيل العلم للعلم ويستحث على إدراك المعرفة ، وهدفه من ذلك أن يرفع عن العقل البشري جمود التقليد ، ويدفع به إلى معرفة أسرار الكون من أرض وسماء وهواء ، وبهذه المعرفة يمكن للإنسان أن يسخر الكون لسعادته (قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون). فالعلم مرتبط بالعمل ، وإذا كانت الملكية الاستخلافية وظيفتها اجتماعية فإن المضمون الاجتماعي للتعليم مرتبط بهذه الملكية لتمكينها من وظيفتها الحقيقية.

والعلم في الإسلام له مفهومه الرحب الذي يشمل سائر المعارف النظرية والعملية النافعة ، والتحديات التي تواجه الحركة الإسلامية هي في واقع الأمر تحديات تواجه نظام التعليم كله ، ذلك أن التعليم في الإسلام له مقومات حضارية وخصائص وحركة ومظاهر تختلف عن مقومات النموذج التعليمي للغرب. فالإسلام شريعة تنادي بوجوب التعليم من المهد إلى اللحد ، أي على امتداد العمر الإنساني للفرد ويفرضه على كل مسلم ومسلمة ، بل ويأمر بالهجرة في سبيله ويضع من يموت وهو يطلبه في مراتب الشهداء.

ومن قول السلف ما رُوِيَ عن أبي الدرداء : لا تكون تقياً حتى تكون عالماً ولا تكون بالعلم حفياً حتى تكون به عاملاً ، ومما روي عن الرسول عليه السلام : تعلموا ما شئتم ان تعلموا فلن يأجركم الله حتى تعملوا.

وقد كانت حلقات الدراسة ومجالس العلم تنعقد في المساجد وكانت مفتوحة لمن يرغب في الانضمام إليها وتتصل بفروع الشريعة وتمتد إلى الأدب

والتاريخ، كما كانت تعلم المهن التي تأخذ مكانها في بعض المحلات حيث كانوا يتعلمون ويعملون.

وفي التطبيق المعاصر يمكن - من خلال الشركات الإسلامية المساهمة - تكوين نموذج التعليم والتدريب الإسلامي ليرتبط العلم بالعمل لإحداث التكامل بين مهارات جماعات العمل وتدعيم الجوانب العملية من السلوك الإسلامي في الاقتصاد ، وذلك من خلال نموذج " كليات العمل والتدريب المهني ".

ويمكن للمنشأة الإسلامية أن تعكس تأثيرات عميقة بدعم التوسع في إنشاء مكتبات عامة بالمساجد لتحريك الرغبة في الاستزادة من المعرفة ، ويتولى الدعاة والمعلمون والمحاضرون الإسلاميون تنظيم المحاضرات العامة في الفترات المسائية بالمساجد وبهذا يستطيع الاقتصاد الإسلامي - من خلال التطبيق - تشكيل نظام تعليمي إسلامي متكامل بالجمع ما بين التكوين العقائدي والثقافي بالمسجد ، وبين إتقان المهارات المهنية بكليات العمل المرتبطة بقطاعات الاقتصاد الإسلامي ، ويعتمد هذا المشروع التعليمي الحضاري على جماعات محلية تعمل من أجل التعليم الإسلامي تتحمل المنشأة الإسلامية نفقاتهم من فريضة الزكاة. فالإسلام هو السبيل الوحيد لإنقاذ البشرية من أزماتها على الصعيد الروحي والمادي والإنساني وتصحيح حضارة الأشياء لتصحيح حضارة الإنسان ، وعلى عاتق المسلمين اليوم تقع مسئولية القيام بهذه الأمانة وتحملها إلى البشرية ، قال تعالى في سورة الأنعام :

وَأَنَّ هَٰذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ ۖ وَلَا تَتَّبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَن سَبِيلِهِ ۚ ذَٰلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٥٣﴾

أما مستوى الدولة الإسلامية فإن الدولة تعنى بإنشاء المؤسسات العلمية الإسلامية كالجامعات الأكاديمية التي تتمتع بالخبرة المتقدمة ، فالإسلام دين يكرم العقل ويدعو إلى العلم ويرفع مكانة العلماء ، ويعد العلم مفتاح الإيمان ودليل العمل ، فليس العلم المطلوب محصوراً في علم الدين وحده بل كل علم نافع يحتاج إليه المسلمون في دنياهم فإنه فرض كفاية.

فيما سبق عرضنا بإيجاز شديد بعض الملامح للمناهج البشرية في الإدارة، ثم القاعدة الرئيسية لحل هذه المشكلة في المنهاج الإسلامي تحت مصطلح أطلق عليه بحق : ((القيم المعنوية المشتركة)) أي التي يلتقي عليها العمال والمديرون باقتناع عقدي ، وحماس مقدس.

والسبب في هذا الإيجاز أن قدمت هذه الأفكار كي تكون مجرد أوراق عمل يستوفيها الدارسون بالحوار والبحث والتأمل.

لكن القسم الشرعي رأى من واجبه أن يثري هذا الحوار ببعض النصوص الإسلامية التي تشكل عمقاً استراتيجياً للقيم المعنوية المشتركة في مجال العمالة سواء على مستوى التخطيط والتنظيم والإدارة أو على مستوى الإنجاز والتنفيذ والتطبيق.

ومما يجعل هذه الإضافة ضرورة واجبة ما نعلمه عن طبيعة النصوص الإسلامية وعلاقتها بوظيفة الحوار. فالحوار لا يستطيع أن يبتكر نصاً من نصوص الوحي ، ولكنه يستطيع أن يستلهم من النصوص دلالاتها المعتبرة ، ويدير حولها ما يشاء من بحوث والله يهدينا سواء السبيل.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :

" كلكم راع وكل مسئول عن رعيته ، فالإمام راع وهو مسئول عن رعيته ، والرجل راع وهو مسئول عن رعيته ، والمرأة راعية وهي مسئولة عن رعيتها، والخادم راع وهو مسئول عن رعيته ، والولد راع في مال أبيه وهو مسئول عن رعيته.

أساس التخطيط

يمكن ابتداءً أن نطرح سؤالين :

الأول: إذا كان كل شيء في المجتمع ثابتاً فكيف يستطيع أن يقابل الظروف المتغيرة التي يفرضها تطور الحياة ؟

الثاني : إذا كان كل شيء في المجتمع متغيراً ، فكيف يستطيع المحافظة على شخصيته وملامحه الرئيسية ؟

إن المجتمع إذا ثبت على أوضاع يعيش فيها ورفض - باسم المحافظة- أن يتقبل كل جديد ، حكم على نفسه بالانزواء ثم الفناء ، ولا يختلف في هذا عن كائنات عاشت في عصور جيولوجية ، كالزواحف العظيمة - ولم تستطع أن تتأقلم مع الظروف المتطورة ففنيت ولم تبق منها إلا آثار بين طبقات الجليد أو هياكلها في الكهوف وبين الصخور ، ومن ناحية أخرى : إذا كان كل شيء في المجتمع عرضة للتغير كالعقائد والقيم والأخلاق والأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية لما استطاع مجتمع تحت رحمة التغير المستمر أن يحافظ على ذاتيته وكيانه ، والنتيجة المنطقية التي نستطيع أن نخرج بها .. أن المجتمع ينبغي أن يجمع بين المحافظة على مقوماته والاستجابة لحاجات الحياة المتطورة وبعبارة أخرى هناك نواحٍ ينبغي أن يحافظ عليها المجتمع ونواحٍ أخرى ينبغي أن يطورها المجتمع بحيث يستطيع أن يحافظ على شخصيته ويتطور في الوقت نفسه.

وعلى هذا نستطيع أن نخرج من السؤالين الذين طرحناهما بسؤال جديد : ما هي نواحي الثبات ونواحي التطوير في المجتمع من وجهة النظر الإسلامية ؟

الوسائل :

يقوم الاقتصاد الإسلامي على مبدأ حرية الإنتاج والمتاجرة ، قال تعالى في سورة المائدة : ﴿يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ أُحِلَّتۡ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلۡأَنۡعَٰمِ إِلَّا مَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ غَيۡرَ مُحِلِّي ٱلصَّيۡدِ وَأَنتُمۡ حُرُمٌۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحۡكُمُ مَا يُرِيدُ ١﴾

ويخضع المبدأ لمطالب النمو الاقتصادي واحتياجات المجتمع ، وفي ظل مجتمع العمل الإسلامي تكون السوق هي التي جعلت المنشأة أو الشركة أو المصنع تلمس ما إذا كانت قد نجحت أو فشلت في الحصول على الاعتراف الاجتماعي بعملها ، ومع ذلك فإن من طبيعة قوانين الإنتاج للسوق أنها تكون نتيجة للمتوسطات المترتبة على التوازن لمتناقضات يجب تقبلها.

وهناك جوانب يؤكدها الإسلام كخطوط مستمرة في المجتمع ، وهناك جوانب يفرض الإسلام على المجتمع تطويرها حتى يستطيع أن يستجيب لحاجات الحياة ويرتقي بها دائماً ، فالانحراف بالمجتمع له طريقتين :

- أحدهما : تغير الجوانب الأصلية.
- ثانيهما : أو تجميد الجوانب المتطورة.

ومن هنا نستند إلى نصوص القرآن والسنة لبيان جوانب الثبات في الإسلام.

الإيمان : الإيمان بالله وإسلام النفس إليه هو المحور الرئيسي الذي تدور حوله الحياة ، وهذا الإيمان يشمل النبوات جميعاً. قال تعالى في سورة البقرة :

﴿ءَامَنَ ٱلرَّسُولُ بِمَآ أُنزِلَ إِلَيۡهِ مِن رَّبِّهِۦ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۚ كُلٌّ ءَامَنَ بِٱللَّهِ وَمَلَٰٓئِكَتِهِۦ وَكُتُبِهِۦ وَرُسُلِهِۦ لَا نُفَرِّقُ بَيۡنَ أَحَدٖ مِّن رُّسُلِهِۦۚ وَقَالُواْ سَمِعۡنَا وَأَطَعۡنَاۖ غُفۡرَانَكَ رَبَّنَا وَإِلَيۡكَ ٱلۡمَصِيرُ ٢٨٥﴾

العبادات : وهي محددة لا يملك أحد تغييرها ولا تبديلها شهادة ألا إله إلا الله وأن محمداً رسول الله والصلاة والصوم والزكاة والحج.

الأخلاق : ولا يكفي أن يتوافر للمجتمع حسن الخلق مع مستوى علمي منخفض أو قاعدة اقتصادية هزيلة ، ولا يكفي من ناحية أخرى أن يأخذ المجتمع بأسباب التقدم العلمي والاقتصادي ولا يبالي بعد هذا بمستواه الأخلاقي ، فالأساس في الإسلام أن يكون العلم والأخلاق الجناحان اللذان يحلق بهما المجتمع في آفاق التقدم.

الأحكام : حيث اتسعت آيات التشريع لبيان المبادئ العامة في الحكم والاقتصاد والسياسة والحرب ، تطبيقاً لقوله تعالى في سورة الشورى :

﴿فَلِذَٰلِكَ فَٱدْعُ وَٱسْتَقِمْ كَمَآ أُمِرْتَ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَآءَهُمْ وَقُلْ ءَامَنتُ بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ مِن كِتَٰبٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ ٱللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَآ أَعْمَٰلُنَا وَلَكُمْ أَعْمَٰلُكُمْ لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمُ ٱللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ ٱلْمَصِيرُ ﴿١٥﴾﴾

أما جوانب التطور في الإسلام ، فإن غاية الشرع إنما هي المصلحة العامة للناس جميعاً ، وحيثما وجدت المصلحة فثم شرع الله ، والاجتهاد في مصلحة الأمة لا يخالف روح الدين ، وما دامت الغاية المصلحة وعدل الله ، والوسيلة الاجتهاد في الرأي والقياس.

فلقد اجتهد أبو بكر واستخلف على المسلمين عمر ، واجتهد عمر وترك الأمر شورى بين ستة من الصحابة بل جمد تنفيذ حد السارق في عام المجاعة وأسقط سهم المؤلفة قلوبهم لما أعز الله الإسلام ، واجتهد عثمان وجمع الناس على قراءة القرآن بحرف واحد ، واجتهد علي في تحديد الموقف الواجب من الخوارج. وفي هذا العصر اتسعت دائرة الخلاف بين الفقه ومصالح الناس في

كثير من الشئون نتيجة لإغلاق باب الاجتهاد رغم تفاوت الأزمـــان والأصـــول والخلاصة أن الكتاب والسنة المصدران الأساسيان للأحكام والتشريع والاجتـــهاد لاستنباط الأحكام منهما حق لكل من استكمل شروط الاجتهاد المقـــررة وكـــان اجتهاده في محل الاجتهاد ، والاجتهاد في قضية التخطيط نبحثه في ضوء الفـــهم والرؤية الإسلامية باعتبار التخطيط في أمتنا أصيل متصل بديننـــا ونـــابع مـــن قصص الأنبياء التي توجهنا وقال تعالى في سورة غافر:

﴿وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلًا مِّن قَبْلِكَ مِنْهُم مَّن قَصَصْنَا عَلَيْكَ وَمِنْهُم مَّن لَّمْ نَقْصُصْ عَلَيْكَ ۗ وَمَا كَانَ لِرَسُولٍ أَن يَأْتِيَ بِآيَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۚ فَإِذَا جَاءَ أَمْرُ اللَّهِ قُضِيَ بِالْحَقِّ وَخَسِرَ هُنَالِكَ الْمُبْطِلُونَ ﴿٧٨﴾﴾

وليس المقصود من قصص القرآن هو التطابق التفصيلي بين الماضي والحاضر ، فهذا ليس من سنن الله مع كونه ، وإنما العبرة هي الاستفادة مـــن التوجيـــهات القرآنية ، وسنعرض قصة يوسف." لقد كان في قصصهم عبرة لأولي الألباب ما كان حديثاً يفترى " وقصة يوسف تعرض نموذجاً مـــن التحليـــل الاجتمـــاعي؛ والانهيار الأخلاقي في قصور الطغاة. ويعطينا القرآن الكريم صورة من صـــور التجبر الذي يبدو مع سيطرة الترف وفساد الحاكم ، وبمتابعة التحليل الاجتمـــاعي لقصة يوسف عليه السلام يتبين انعكاس ذلك على الأوضاع الاقتصادية وغفلـــة الحاكمين عن النظر إلى مصالح الناس وقصر النظر الذي كان فيهم حتى صرفهم عن التدبر في أمر المستقبل رغم حالة المجاعة بشعب مصر. يأتي الإنذار الإلهي في صـــورة رؤيـــا يراهـــا المـــلك ، قال تعـــالى فـــي

سـورة يوسف : ﴿وَقَالَ ٱلۡمَلِكُ إِنِّيٓ أَرَىٰ سَبۡعَ بَقَرَٰتٖ سِمَانٖ يَأۡكُلُهُنَّ سَبۡعٌ عِجَافٞ وَسَبۡعَ سُنۢبُلَٰتٍ خُضۡرٖ وَأُخَرَ يَابِسَٰتٖۖ يَٰٓأَيُّهَا ٱلۡمَلَأُ أَفۡتُونِي فِي رُءۡيَٰيَ إِن كُنتُمۡ لِلرُّءۡيَا تَعۡبُرُونَ ﴿٤٣﴾

تتبين المظاهر المتعددة للسلبية حين يقول الملك (أفتوني رؤياي) ثم يرد من حوله (أضغاث أحلام وما نحن بتأويل الأحلام بعالمين) وهذا يعني أن الملك قد أغمض عينيه عن حقائق الحياة في مصر ، وأن من حول الملك لا يريدون عملاً جاداً ، ثم يتذكر ساقي الملك صحبة السجن ، ويخبر الملك بأمر يوسف عليه السلام ، ويفسر يوسف عليه السلام الرؤيا ويقسمها إلى ثلاث مراحل :

- **الأولى** : ((تزرعون سبع سنين دأبا فما حصدتم فذروه في سنبله إلا قليلاً مما تأكلون)) .
- **الثانية** : ثم يأتي بعد ذلك سبع يأكلن ما قدمتم لهن إلا قليلاً مما تحصنون.
- **الثالثة** : ((ثم يأتي من بعد ذلك عام فيه يغاث الناس وفيه يعصرون)).

لقد استطاع يوسف عليه السلام أن ينفذ خطة طويلة تستغرق خمسة عشر عاماً قسمت لمراحل ثلاث :

١- مراحل للإنتاج والادخار مع استهلاك محدود جداً ، وقد حدد يوسف استمرار الإنتاج الزراعي سبع سنين ، والعمل فيها دائب لا ينقطع مع تحديد واضح للاستهلاك (إلا قليلاً مما تأكلون) ، وأمر يوسف عليه السلام بحفظ السنابل المخزونة من الغلال (فذروه في سنبله) ، السنبلة كما نعلم عند طحنها

توجه إلى ثلاثة أبواب رئيسية :

أ) طعام الإنسان.

ب) طعام الحيوان.

ج) الاستفادة من أي قشرة في صناعة الطوب.

٢- بانتهاء سنوات الإنتاج تواجه الخطة تحدياً وهو توفير الأقوات سبع سنوات عجاف.

٣- ومع هذا التحمل والتنظيم ينبغي ألا تأتي السنوات العجاف على المدخرات (إلا قليلاً مما تحصنون) فكان هذا الجزء المدخر هو الخميرة التي تستطيع بها الأمة أن تواجه متطلبات البذر الجديد بعد السنوات العجاف أي ما يسمى بإعادة استثمار المدخرات. ومن طبيعة التطور أن تختلف تفاصيل الصورة ، ولكن سيظل قائماً ومتغلغلاً في عقيدتنا وتراثنا. فلقد أشارت الآيات الكريمة إلى جوانب أخرى ارتبط بها نجاح الخطة ارتباطاً مباشراً وأهمها جانبان يجمعهما عنصر واحد هو العنصر البشري وعلاقته بنجاح الخطة :

-جانب يتعلق بيوسف عليه السلام حيث لم يرض أن يعمل وظلال الشك من حوله الرجل " الصالح في المكان الصالح " ، وهذا أهمية التكامل لحساب الأخلاق.

-جانب يتعلق باختيار معاونيه لأهمية العامل البشري في نجاح الخطة بعد التأكد من صحة أسسها. لقد استطاع يوسف عليه السلام بالتخطيط أن ينقذ مصر من المجاعة وأن يجعل في مخازنها من الغلال ما يكفيها وما حولها! وما أجمل الربط بين الأسس المادية والروحية في قصة يوسف ، وفي هذا يقول الله تعالى في سورة يوسف :

وَكَذَٰلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي ٱلْأَرْضِ يَتَبَوَّأُ مِنْهَا حَيْثُ

﴿ يَشَآءُۚ نُصِيبُ بِرَحۡمَتِنَا مَن نَّشَآءُۖ وَلَا نُضِيعُ أَجۡرَ ٱلۡمُحۡسِنِينَ ﴿٥٦﴾
وَلَأَجۡرُ ٱلۡأٓخِرَةِ خَيۡرٞ لِّلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَكَانُواْ يَتَّقُونَ ﴿٥٧﴾ ﴾

هذه قصة تخطيط حفظها لنا ديننا قصها علينا القرآن الكريم ، الذي أنزله الله على رسوله ، واستطاع بها يوسف أن يحل نمطاً من أنماط المعادلة الصعبة موازناً بين جوانب الإنتاج والاستهلاك والادخار بما يحقق الخير ، معيداً استغلال المدخرات محيطاً في الوقت نفسه بكل من الأسس المادية للخطة وجوانبها البشرية ، مثيراً حوافز العمل مع صيانته بضوابط من القيم الروحية التي تعمل من أجل إثراء الحياة ناظرة إلى ما بعد الحياة من جزاء. إن عدالة السوق تكون مفضلة ، لأنها تحسن من حجم النتائج وتحسن نوع المنتجات وتكفل تنوع السلع. ومع هذا ، فإن حرية كل منشأة في السوق ليست بأية حال سبيلاً لكي تعمل في عزلة أو تحكم ، ولا هي تعني أن المجتمع قد سلم حقه في إدارة الإنتاج طبقاً لخطة يراد بها إشباع الاحتياجات كلما ظهرت ، وتتكون كل منشأة بمقتضى حقها في الإنتاج والتعامل والتوزيع بشروط متساوية مع بقية المنشآت ، وأن تزيد من داخلها بقدر إنتاجيتها ، وهذا يعني نجاحها في السوق ، ولكن هذه السوق ، تخضع للإدارة الإسلامية الواعية ، فالغرض لا ينتظر الفائدة كمؤشر لتحديد الكفاية الحدية لرأس المال ، وإنما مؤشره الأساسي هو الربح الحلال المقيد بالاعتبارات الاجتماعية للشريعة كالعمالة واحتياجات المجتمع وقواعد التصدير والاستيراد ، بينما يتوقف الطلب على توزيع قيمة الإنتاج ما بين الصور المختلفة للاستهلاك والزكاة والضرائب للدولة .. وخطط التنمية الإسلامية تتسع وتضيق على الحالة العامة للاقتصاد القومي لكل دولة إسلامية ، ويقتصر التخطيط الاقتصادي والاجتماعي للمنشأة الإسلامية على جمع المعلومات ودراسة

السوق والمسح التجاري والتنبؤ عن طريق الاحتمـــال ، مـــع مراعـــاة أن فـــي الاقتصاد الإسلامي الإنتاج في خدمة الإنسان وهذا خلاف النظامين الرأســـمالي والشيوعي حيث يتكيف الإنسان وفق متطلبات الإنتاج.

-تقديم في شكل أهداف مرحلية للنشاط الاقتصادي الذي يمكن تحقيقه في السنة القادمة بعد أن تضع في اعتبارها الموارد المتاحة ومدى الاحتياجات.

-إعداد الترتيبات المالية اللازمة لإنجاز الهدف.

والهدف الأعظم للتخطيط الاقتصادي في الدولة الإسلامية هو التنسيق بين مختلف فروع الاقتصاد الإسلامي لبلوغ الحد الأقصى من النمو بالموارد المتاحـة مع إعطاء الأولوية لأكثر الاحتياجات أهمية ، ذلك أن وظيفة الدولة الإســـلامية هي رقابة تنفيذ الأحكام الشرعية حسب النصوص الإسلامية في صميم العلاقـات الاقتصادية والنشاط الاقتصادي في حق الملكية والعمل ومجالات التدخل لمنـــع الضرر ، كذلك دور الدولة الإسلامية وواجبها توفر كافة المستلزمات لتشـــجيع الإنتاج وتوظيف عناصره بصورة كاملة ، بشرية كـــانت أم ماديـــة ، وإيـــداع الوسائل المالية لتحقيق ذلك من خلال نظام مؤسســـة الزكـــاة لتشـــجيع التنميـــة الاقتصادية.

الملامح الرئيسية للإدارة الإسلاميـــــة

يتضح من تناولنا للنصوص الإسلامية أن اتجاه النصوص يغطي دفعـــــة واحدة طائفة من الوظائف الرئيسية للإدارة يبدو فيها العمال والمديـــرون أســـرة متلاحمة ، إلا أننا نلاحظ ملاحظة واضحة أن أكثر النصوص الإســـلامية فـــي موضوع الإدارة هي النصوص التي تعالج شئون الأفراد سواء كانوا في موقـــع الإدارة أو التنفيذ ، وهذه الملاحظة تشهد للإسلام بالنفاذ إلى لب المشكلة الإدارية حيث يقضي المنطق وتوجب الضرورة الاهتمام المركز بالإنسان ، من حيـث أن

كل وظيفة إدارية أو عملية من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه أو تنفيذ عملي يدوي أو آلي ومتابعة ورقابة تتوقف أساساً على الأفراد الصالحين تتجه لخدمة الإنسان وتحقيق مصالحه فرداً كان أو جماعة ، فهي بالإنسان وللإنسان مما قد يسمح لنا أن نحدد الطابع العام للمنهج الإداري الإسلامي بأنه (الطابع الإنساني ذو القيم المشتركة).

وحين يلقي العالم المتخصص في الإدارة نظرة متدبرة في قوله تعالى في سورة آل عمران :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (159)

فإنه سيجد بملكته الإدارية ملامح هيكل تنظيمي لا نظير له في شموله لكل الوظائف الحيوية في الإدارة الموفقة . فالاهتمام مركز على الفرد المسلم باعتباره قائداً أو والياً أو مديراً محدد الواجبات كخليفة عن الله سبحانه وتعالى وباعتباره مرؤوساً مرتبطاً بقيادته الموصلة بالله سبحانه وتعالى دون أن تحجبه عن خالقه ، فهو يشارك ويخطط ويشير ويصيب ويخطئ ويوجه في رحمة وحنو ولين فللعمال نصيب ملحوظ في التخطيط والإدارة في مرحلة المشورة ، وهذه بعض الحقائق المستفادة من الآية الكريمة :

١-رعاية مبدأ العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين (فبما رحمة من الله لنت لهم) . يقول الإمام القرطبي : ((لنت)) من لان يلين.

٢-الفشل أثر مباشر لإهمال هذا المبدأ : (ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك) يقول الإمام القرطبي : الفظ الغليظ الجافي ، وغلظ القلب : جمعه بين قلة الإشفاق والرحمة وتجهم الوجه ، ومعنى لانفضوا أي لتفرقوا.

٣-قال تعالى في سورة آل عمران :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ
ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ
فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ
عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

ثلاث مراحل إدارية إسلامية في غاية الأهمية :

- **المرحلة الأولى** : تصفية ما بين الرؤساء والمرءوسين - عند حدوث المقتضى لذلك من خطا ونحوه - تصفية كاملة إلى درجة العفو .. وهنا يأتي تكامل مدرج من الحقائق الإدارية ، فالذي يملك العقوبة كما يملك الإثابة، ويملك معهما التوجيه وكلها من لوازم الإدارة المعروفة التي تحتاج إلى دراسة تفصيلية ودقيقة في المنهاج الإسلامي التي لو أخذ المديرون أنفسهم بتطبيقها لتفاني العاملون في نجاح ما يوكل إليهم من واجبات.
- **المرحلة الثانية** : وهي مرحلة في تصفية آثار الأخطاء - باعتبارها أمراً وارداً ومتوقعاً في مجال الحركة والنشاط - بأسلوب انفرد به المنهاج الإسلامي في الإدارة ، حيث تتم التصفية هنا فيما بين العاملين وبين خالقهم سبحانه ، ويستفاد ذلك من قوله تعالى : (واستغفر لهم) وهذه التصفية ذات فائدة مزدوجة يقتسمها الرؤساء والمرءوسين لأن معناها أن المدير أو القائد

لا يستمد حقه في طاعة العاملين له من ذاته الخاصة ، وإنما يستمده من مبدأ خلافته عن الله وهذه ميزة خطيرة تتميز بها أصول الإدارة في الإسلام كما قلنا وتقف حائلاً دون أن يستمرئ المرؤوس الخطأ لارتباطه بغضب الله ، كما تقف حائلاً دون أن يتسرب الغرور أو الاستعلاء بغير وجه حق إلى نفوس الرؤساء مما يترتب عليه أحياناً ظواهر التسلط أو التحكم الفردي بلا هدف وهي ظواهر مدمرة يضيق بها الأفراد تؤدي إلى إحباطات ضارة بمصلحة العمل والعاملين.

- **المرحلة الثالثة** : إحساس الأفراد العاملين تحت طاعة مديرهم بكرامتهم الإنسانية وبتمام مسئوليتهم عن نجاح أهداف مشروعهم عن طريق المشاركة بالرأي والمشورة ويؤخذ ذلك من قوله تعالى (وشاورهم في الأمر).

ويستفاد مما سبق أن مرحلة التخلص من المشاكل بحسن مواجهتها تسبق مرحلة إشراك العاملين بالرأي مع أعلى مستويات الإدارة ، ومن البديهي أن حسن المتابعة ويقظة الرقابة هي التي تفتح عين الإدارة أولاً بأول على أي مشكلة.

٤-على أن التنظيم الدقيق لهذه المراحل وارد بحسم وشدة من سياق الآية إذ يجب أن تنتهي كل هذه الخطوات التحضيرية إلى الانطلاق الذي لا يعرف التراجع أو التردد ، لأن حق العمل يأتي في مكانه الطبيعي بعد أن استوفى العاملون حقهم ، ويستفاد ذلك من قوله تعالى : (فإذا عزمت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين).

ومما ذكره المفسرون يمكننا أن نستنتج أن الخطوات الإدارية التي يمكن أن ترسى للعمل حقه وللعاملين حقوقهم يمكن إجمالها تحت مصطلح واحد هو : كلمة (الحزم) لأن الحزم هو جودة النظر في الأمر وتنقيحه والحذر من الخطأ فيه . ثم قالوا أن المقصود بكلمة (العزم) قصد الإمضاء ، وعليه فيجمع بين

الحزم والعزم قوله تعالى : (... وشاورهم في الأمر فإذا عزمت فتوكل ...) أي حق العامل وحق المدير وحق العمل في آن واحد.

والتوكل على الله سبحانه وتعالى قوة معنوية يستشعر معها المديرون والعاملون الله سبحانه وتعالى وتأكيده فيما عزم عليه وتوجه قصدهم إلى إنجازه. وهذه ميزة تميزت بها قواعد الإدارة في الإسلام. ومع هذه الميزة تكون الطمأنينة والسكينة والثقة والمودة والتعاون ورباطة الجأش وهدوء الأعصاب كلها أوصاف تدعوا إلى نجاح الإدارة - إذا استكملت أسبابها العملية من المتوكل - نجاحاً ليس له نظير.

ولعل هذه النصوص توضح الاتجاه المشترك العام للقيم في المنهاج الإسلامي للإدارة وتلقي ضوءً كافياً على المعنى المقصود من المصطلح الشامل: (القيم المعنوية المشتركة) هذه القيم التي تفضي إلى أن يكون موقف طرفي المديرين والعمال من الأشياء موقفاً واحداً متلاحماً خالياً من الصراع والشحناء ومن أعظم النصوص دلالة على الاتجاه المشترك في المسئولية قول النبي صلى الله عليه وسلم : (كلكم راع وكلّ مسئول عن رعيته ، فالإمام راع ومسئول عن رعيته ، والرجل في أهله راع ومسئول عن رعيته ، والمرأة في بيت زوجها راعية وهي مسئولة عن رعيتها ، والخادم في مال سيده راع وهو مسئول عن رعيته – قال راوي الحديث : فسمعت هؤلاء من النبي صلى الله عليه وسلم ، وأحسب النبي صلى الله عليه وسلم قال : – والرجل في مال أبيه راع ومسئول عن رعيته ، فكلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته).

وهكذا في نصوص القرآن والسنة قيم المسئولية المشتركة والمتكافئة في إطار يرعى النوعيات المتخصصة للأنشطة والمجالات والمشروعات المختلفة. وهذا التكافؤ على المستوى الأفقي يتكامل مع قدر من المشاركة في المسئولية

على المستوى الرأسي ، ويخلق مناخاً نفسياً عاماً مرضياً ، يشعر فيه كل طـرف بقيمته الإنسانية من حيث الكرامة والحرية والاعتزاز بتبادل الثقة والاحترام مـن جهة ، ويشعر من جهة أخرى براحة الضمير من حيث أداء الواجـب والوفـاء بحق العمل.

على أن المنهاج الإسلامي في الإدارة ليس وليـد هـذه النصـوص ذات الدلالة الشمولية والاتجاهات الجامعة للقيم المعنوية المشـتركة ، وإنمـا هنـاك نصوص متخصصة تنظم حقوق العالمين والمديرين كل على حدة. ونصـوص متخصصة في رعاية حق العمل. وهذه النصوص المتخصصة في كل مجال من هذه المجالات الثلاثة ، تتكامل مع النصوص التي عرضناها عن الاتجاه الشمولي الاشتراكي ، وهذا لا يغني عن تيسير هذه النصوص المتخصصة بذكر بعضـها لتكون بين يدي الدارسين والباحثين ، فذلك أدعى لوضوح المنـهاج الإسـلامي للإدارة ومعرفة أبعاده وكماله.

أسـلوب عمـل المصـرف (البنـك) :

يرتكز النظام الاقتصادي والاجتماعي الإسلامي على ركنين أساسيين ، وهما :

١-أن المال مال الله سبحانه وتعالى وما الإنسان إلا مستخلف أي وكيل عـن الله سبحانه وتعالى فيما يملك ، ومن هنا كانت الملكية في نظر الإسلام وظيفـة اجتماعية وليس حقاً مقدساً وإنما انتفاع ممنوح مـن الله سـبحانه وتعـالى للمالك.

٢-أن العمل واجب بل فريضة ولا يجوز لمسلم أن يعيش بلا عمـل ويسـتغل عمل الغير ، وهذا يعني أن الإسلام لا يجيز انفصال الملكيـة عـن العمـل واتخاذها مجرد أداة لاستغلال عمل الغير ، والدخل الذي يحصل عليه المالك العاطل من استغلال عمل الغير لا يدخل في إطار الكسب الحلال ، بل يبطل

حقه في التملك لاصطباغ ملكيته بصيغة الاستغلال ، ونظام الملكية والعمل في الإسلام يشجعان بالضرورة على دورة العمل ودورة الإنفاق ، فالكل ينفق مما هو مستخلف فيه ، فالمال أمانة أودعها الله سبحانه وتعالى للإنسان فعليه أن ينفق منها في سبيل الله سبحانه وتعالى،

وعلى الإنسان أن ينفق ما يزيد عن حاجته ولا يكتنز ، قال تعالى في سورة البقرة :

﴿يَسْـَٔلُونَكَ عَنِ ٱلْخَمْرِ وَٱلْمَيْسِرِ ۖ قُلْ فِيهِمَآ إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنَـٰفِعُ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَآ أَكْبَرُ مِن نَّفْعِهِمَا ۗ وَيَسْـَٔلُونَكَ مَاذَا يُنفِقُونَ قُلِ ٱلْعَفْوَ ۗ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ ٱللَّهُ لَكُمُ ٱلْـَٔايَـٰتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١٩﴾﴾

-والإسلام ينهى عن الاكتناز كما ينهى عن الإسراف.

فالاكتناز يحبس الأموال عن دورة الإنفاق بينما الإسراف يوجهها إلى نواح كمالية وغير نافعة للمجتمع. ولقد أخذ الاقتصاد الحديث بهذا المبدأ الإسلامي في نظرية (عجز الاستهلاك) حيث ترجع هذه النظرية ظهور وتفاقم الأزمات الاقتصادية إلى قلة الإنفاق وما تؤدي إليه من نقص في الطلب وعجز في الاستهلاك وتدعو لعلاج الأزمة إلى زيادة الإنفاق في أوقات الكساد.

وفي الوقت الذي يحث فيه الإسلام على الإنفاق ، يحرم الربا باعتباره أسوأ أنواع الاستغلال ، قال تعالى في سورة البقرة :

﴿يَمْحَقُ ٱللَّهُ ٱلرِّبَوٰاْ وَيُرْبِى ٱلصَّدَقَـٰتِ ۗ وَٱللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ كَفَّارٍ أَثِيمٍ ﴿٢٧٦﴾﴾

وأن تفاقم ظاهرة التضخم وانتشار البطالة واشتداد معاناة اقتصاد الدولة النامية من خطر الانهيار الذي يتهدده بسبب تراكمات الديون المرهقة وفوائدها الربوية يتطلب رسالة إسلامية من خلال نظام إسلامي للبنوك – المصارف.

والبنك الإسلامي يقوم بالوظيفة المالية للشركات وفروع الاقتصاد الإسلامي كوعاء للادخار والتمويل للمشروعات المساهمة وما يصدره من صكوك العمل ليحرر العمل والمشروعات من الشروط المجحفة للقروض وأخطرها الفوائد المركبة ، فالبنك الإسلامي وسيلته المشاركة والاستثمار التنموي، كما أن وظيفته يجب أن تستهدف الإبقاء على التوازن بين الدخل والالتزامات الشرعية فليس خطراً على العقيدة والأخلاق وسلامة التفكير والأسرة والمجتمع إلا البطالة والفقر ، ومن هنا يعمل الإسلام على عدالة التوزيع ، من خلال نظام الزكاة للحفاظ على التوازن الاجتماعي والاقتصادي (كي لا يكون دولة بين الأغنياء منكم).

ومصدر تمويل البنك الإسلامي يجب أن يكون من الزكاة ، كالتزام ، فالزكاة حق من حقوق الله عز وجل ، فضلاً عن تعلقها بحق الجماعة المفروضة بالقرآن. فالزكاة من الأحكام التكليفية الواجبة ، والأمر الصادر بها ورد وجوباً كتكليف واجب أداؤه ، كما أنها حكم قطعي لا يقبل التأويل أو التفسير.

ويكاد جميع الاقتصاديين يتفقون على أن الأبواب الرئيسية للتضخم في أي مجتمع لا يخرج في الغالب عن زيادة الإنفاق الرأسمالي من جانب الحكومة ، الأفراد والمؤسسات المالية ولا يخرج هذا الإنفاق عن كونه عملية سلوك ، وتقع البنوك في مركز التيار النقدي الذي يندفع بمعدلات سريعة وبغير هوادة وبحجة

تيسير المعاملات تعتمد في بقائها على حاجة المنتجين لتمويل نشاطهم و ما يصاحب هذه الحاجة من تقبل شروط الاقتراض بفائدة مرتفعة ، وفي دائرة الكسب السريع تقع السوق في شروط الشراء بالتقسيط وهو سلوك مادي يقود إلى التضخم.

بينما البنك الإسلامي في قبوله توظيف الأموال على أساس المشاركة والحصول على الربح العادل الذي يتكافأ مع الدور الفعلي الذي يؤديه رأس المال في التنمية ، فإن تطبيق المشاركة يحرر الفرد من نزعة السلبية والتكاسل والتي يقسم بها المودع انتظاراً للفائدة.

والبنك الإسلامي يتعاون كرأس مال مع جماعات العمل كخبرة عمل في التنمية الاقتصادية تطبيقاً للتوجيهات الإسلامية حيث يمشون في مناكب الأرض الذلول ويلتمسون الرزق في ثناياها وينتشرون في شكل شركات عمل زراعية أو صناعية أو تجارية مستغلين لكل الطاقات منتفعين بكل ما استطاعوا مما سخر الله لهم في السماوات والأرض جميعاً منه.

ومن هنا إذا كان البنك الإسلامي يعد مؤسسة إسلامية تدير خدمة مالية عامة ، وعليه مسئولية جمع أموال الشركات والمشروعات وتوزيع الأموال اللازمة للقيام بالإنتاج وبرامج التنمية ، فإنه يقوم بعقد مفاضلات دورية عامة لانتقاء أكثر المشروعات تلاؤماً مع المعيار العام لخطط التنمية الاقتصادية ويعتزم تمويله من أموال الزكاة لمشاركة خبرة جماعات العمل في تكوين شركة زراعية أو تجارية أو مصنع .. الخ ، وبذلك يمنح البنك الإسلامي خطط ومشروعات جماعات العمل التي لا تملك رأس المال اهتماماً خاصاً لمساعدة المناطق التي هي أكثر تخلفاً عن اللحاق بركب العمل والتقدم وعمارة الأرض والحياة.

ومنطق المصلحة يقتضي تحفيز العمل المنظم والجماعي في فروع القطاعات الاقتصادية للاقتصاد الإسلامي ، ذلك أن المشروعات الفردية من طبيعتها أن تنشد الأسعار المرتفعة مما لا يساهم في التنمية.

والمصلحة العامة هي أساس العمل في المشروع الاقتصادي للإسلام، حيث يقوم المشروع سواء كان شركة أو مصنع أو مزرعة على المبادئ التالية :

- وجود إدارة مسئولة ذات مصلحة ، إذ نجد هنا حقاً رب عمل بالمعنى الاقتصادي للإسلام ، وليس بالمعنى الرأسمالي أو الشيوعي.
- ديمقراطية اقتصادية حقيقة تحقق توافقاً بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة للمجتمع.
- إمكان قيام بناء فيدرالي للقطاع الاقتصادي ، وتكون إدارة الشركات والمشروعات بواسطة المنتفعين فعالة ومنتجة ، وتتحد الشركات والمصانع والمشروعات بينها لتمتلك ملكية استخلافية تخلصها من تبعية الدولة ومن البيروقراطية.

مجال العمل

لا يعرف المنهاج الإسلامي في القيادة أو الإدارة المعالجة الجزئية تحت شعار التخصص ، وإنما يعرف التخصص الذي يخدم التكامل عن طريق الواجبات بدقة في جزئيات الوسائل والأهداف الكلية الشاملة. ومنهاج هذه قواعده ليس بالغريب أو العجيب فيه أن يسمى أصحاب الوظائف القيادية الكبرى على مستوى الولاية عمالاً. فهذا عامل على البصرة ، وذلك عامل على الكوفة بمعنى أنهما واليان عليهما. ومن هنا كان الرسول صلى عليه وسلم والخلفاء من بعده رضي الله عنهم يقولون : من استعملناه على أمر أو جماعة أو جهة ... أي من وليناه ، فالولاية أو الإمارة أو الإدارة أو المسئولية أيا كانت صغرت أو كبرت

هي أولاً وأخيراً عمل.

وهذا الاستعمال الصحيح من حيث اعتبار الإدارة عملاً هي القاعدة التي أقرها الاقتصاديون المعاصرون ومذاهبهم الحديثة ، لقد فرضها الواقع عليهم بالفطرة وبديهي أن للإدارة موضوعاً يعطيها الوجود ، ويحولها من معنى مجرد إلى واقع حي. وموضوع الإدارة الأهم هو العمل دون إغضاء أو إهمال لملحقات هذا الموضوع من بقية عوامل الإنتاج ، وإن كانت كل هذه العوامل ترتد في النهاية وتعود إلى العمل نفسه - دون قصد منا أن ندخل من قريب أو بعيد في حوار الاقتصاديين واختلافهم في هذا السبيل - لكنا نذكر فقط أن كلمة عوامل سواء أضيفت إلى الإنتاج أو غيره هي في الواقع جمع كلمة عامل وهذه الكلمة الأخيرة اسم فاعل ولسائر الموارد المعتبرة إدارياً عملها وأثرها ، وللجهد الإنساني عمله وأثره ، ولكل عامل مهما كانت درجة أهمية دوره ، ولكن التنسيق بينهما واستخراج الكفاية المناسبة منها يعود إلى عمل الإنسان.

وإذاً فمعنى تخصيصنا هذه العبارة مجال العمال كي تكون عنواناً لذكر النصوص التي تختص بهذا المجال. ليس إلا من باب تغليب اتجاه هذه النصوص لهذا المجال ، لكن ارتباطها بمسئولية الإدارة ، وبحق العمل نفسه ملحوظ دائماً في شمول الإسلام وكماله. ونفس الشيء يقال عن المجالين الآخرين.

ومع هذا التوضيح الذي أوردناه عن كون التخصيص من باب التغليب فقط فإننا نضيف ملاحظة أخرى ، وهي أن واجبات القادة التي فرضها الإسلام حين تذكر في مجال العمال ، فإن ذلك يعني أن هذه الواجبات إنما طلبها وأوجبها المنهاج الإسلامي للوظائف التوجيهية لتكون حقاً مكتسباً للمرءوسين أو العاملين، وهي من هذا الوجه تشكل أسلوباً في معالجة العلاقات بين المديرين والعاملين لحساب العالمين ومصلحتهم.

وبعد ذكر هاتين الملاحظتين يمكننا البدء بعرض بعض الأسس التي تركز على العاملين من واقع النصوص القرآنية والنبوية الشريفة في إطار ما قدمناه من توضيحات.

(١) سيادة الطابع الإنساني :

المقصود بالطابع الإنساني للعلاقات الوظيفية هو ذلك المناخ النفسي العام الذي يحس الإنسان فيه بقيمته الإنسانية من حيث الكرامة والحرية وتبادل الاحترام والاعتزاز بالنفس والذات ، وقد تميزت الإدارة الإسلامية بسيادة هذا الطابع بينها وبين الأفراد وبين الأفراد أنفسهم. حتى أن القرآن الكريم ليصور العلاقة بين الرسول صلى الله عليه وسلم وأصحابه ، قال تعالى في سورة التوبة:

﴿لَقَدْ جَآءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُم بِٱلْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢٨﴾﴾

وقال تعالى في سورة آل عمران :

﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾﴾

ومن الأوصاف التي حفظتها كتب السنة والسيرة أن جلساء النبي صلى الله عليه وسلم كانوا يشعرون ـ كل منهم على حدة ـ بأنه أحب الناس إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم.

كما يصور القرآن الكريم علاقات الصحابة فيما بينهم وبين أنفسهم ، قال تعـــالى في سورة الفتح :

﴿ مُّحَمَّدٌ رَّسُولُ ٱللَّهِ ۚ وَٱلَّذِينَ مَعَهُۥٓ أَشِدَّآءُ عَلَى ٱلْكُفَّارِ رُحَمَآءُ بَيْنَهُمْ ۖ تَرَىٰهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ ٱللَّهِ وَرِضْوَٰنًا ۖ سِيمَاهُمْ فِى وُجُوهِهِم مِّنْ أَثَرِ ٱلسُّجُودِ ۚ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِى ٱلتَّوْرَىٰةِ ۚ وَمَثَلُهُمْ فِى ٱلْإِنجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْـَٔهُۥ فَـَٔازَرَهُۥ فَٱسْتَغْلَظَ فَٱسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِۦ يُعْجِبُ ٱلزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ ٱلْكُفَّارَ ۗ وَعَدَ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَعَمِلُوا۟ ٱلصَّـٰلِحَـٰتِ مِنْهُم مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًۢا ﴿٢٩﴾ ﴾

قال تعالى في سورة الأنفـــال :

﴿ وَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ ۚ لَوْ أَنفَقْتَ مَا فِى ٱلْأَرْضِ جَمِيعًا مَّآ أَلَّفْتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَـٰكِنَّ ٱللَّهَ أَلَّفَ بَيْنَهُمْ ۚ إِنَّهُۥ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٦٣﴾ ﴾

وقال تعالى في سورة المائدة :

﴿ يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ مَن يَرْتَدَّ مِنكُمْ عَن دِينِهِۦ فَسَوْفَ يَأْتِى ٱللَّهُ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ وَيُحِبُّونَهُۥٓ أَذِلَّةٍ عَلَى ٱلْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٍ عَلَى ٱلْكَـٰفِرِينَ يُجَـٰهِدُونَ فِى سَبِيلِ ٱللَّهِ وَلَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَآئِمٍ ۚ ذَٰلِكَ فَضْلُ ٱللَّهِ يُؤْتِيهِ مَن يَشَآءُ ۚ وَٱللَّهُ وَٰسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٤﴾ ﴾

ولعلنا إذا عرفنا هدي الإسلام في ضـــرورة ســيادة الطـــابع الإنســـاني

للعلاقات فيما بين أدنى العاملين درجة وهم الأرقاء والمماليك كان إدراكنا لضرورة سيادة هذا الطابع فيما فوق ذلك من درجات الأفراد العاملين من باب أولى ، والذي ورد في إحسان العلاقات مع الأرقاء شيء يفوق التصور ويجاوز الخيال :

فقد روى الإمام مسلم رضي الله عنه في باب صحبة المماليك ما يلي :

((... أتيت ابن عمر وقد أعتق مملوكاً فأخذ من الأرض عوداً أو شيئاً فقال : ما فيه من الأجر ما يساوي هذا ، إلا أني سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول : من لطم خد مملوكه أو ضربه فكفارته أن يعتقه)) وروى الإمام مسلم عن سلمة بن كهيل عن معاوية بن سويد قال : ((لطمت مولى لي فهربت ، ثم جئت قبيل الظهر فصليت خلف أبي فدعاه ودعاني ثم قال : امتثل منه ، فعفا ، ثم قال : كنا بني مقرن على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم ليس لنا إلا خادمة واحدة ، فلطمها أحدنا فبلغ ذلك النبي صلى الله عليه وسلم فقال : اعتقوها ، فقالوا: ليس لهم خادم غيرها ، قال : فليستخدموها ، فإذا استغنوا عنها فليخلوا سبيلها)).

وروى أيضاً عن أبي مسعود البدري قال : (كنت أضرب غلاماً لي بالسوط فسمعت صوتاً من خلفي : اعلم أبا مسعود - فلم أفهم الصوت من الغضب - قال : فلما دنا منّي إذا هو رسول الله صلى الله عليه وسلم فإذا هو يقول : اعلم أبا مسعود أن الله اقدر عليك منك على هذا الغلام ، قال : فقلت : لا أضرب مملوكاً بعده أبداً).

وروى مسلم أيضاً : ((... مررنا على أبي ذر بالربذة وعليه برد وعلى غلامه مثله ، فقلنا يا أبا ذر لو جمعت بينهما كانت حلة. فقال : إنه كان بيني وبين رجل من إخواني كلام وكانت أمه أعجمية فعيرته بأمه فشكاني إلى النبي صلى الله

عليه وسلم فلقيت النبي صلى الله عليه وسلم فقال يا أبـا ذر إنّـك امـرؤ فيـك جاهلية... هم إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم فأطعموهم مما تأكلون وألبسوهم مما تلبسون ولا تكلفوهم ما يغلبهم ، فإن كلفتموهم فأعينوهم)).

ذلك هو حق العلاقات الإنسانية لأدنى مراتب العاملين المملوكين فكيف يكون حق العلاقات الإنسانية في مجالات العمل الإنساني بين المتكافئين الأحرار ..؟

(٢) تعميق المشاركـة :

من أهم الأسباب التي تبعث على الرضا تبادل الرأي والمشورة في تحمل الأعباء والتبعات عند أداء الواجبات ، كما أن الفهم المشترك للأمـور لا يـدع مجالاً للشك أو القلق أو الحيرة بل يدعو إلى الطمأنينـة والثقـة وبـذل الجـهد المستطاع في سبيل تحقيق المقاصد ، والتعاون الصادق على إنجازها في جو من طيب النفس وراحتها واقتناعها لذا فإن الشورى من أهم المبادئ المقـررة فـي الإسلام ، وهي ثابتة بنص آية آل عمران التي أمر فيها النبي صلـى الله عليـه وسلم بمشاورة أصحابه ((فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمـر ...)) وآية الشورى التي وضعت المؤمنين بأن (أمرهم شورى بينهم ومما رزقنـاهم ينفقون) وكذلك يفعل النبي صلى الله عليه وسلم في العديد من المناسبات وقـد اختلف العلماء في تحديد مجالات الشورى ، فقد روى القرطبي في تفسيره عـن قتادة والربيع وابن إسحاق والشافعي أن ذلك يكون في مكائد الحـروب ، وعنـد لقاء العدو وتطييباً لنفوسهم ورفعاً لأقدارهم وتآلفاً على دينهم ، لأن النبي صلـى الله عليه وسلم كان لا يزال موجوداً بين المسلمين يتنزل عليه الوحي ، فيحمـل أمره صلى الله عليه وسلم بمشاورة أصحابه على هـذا المعنـى ، وروى عـن الحسن البصري والضحاك أن ذلك خاص بما لم يأته فيه وحي قالا ((ما أمر الله تعالى نبيه بالمشاورة لحاجة منه إلى رأيهم ، وإنمـا أراد أن يعلمـهم مـا فـي

المشاورة من الفضل وتقتدي به أمته من بعده)) ، وقد قرأ ابن عباس : (وشاورهم في بعض الأمر) فالشورى قد تكون في الأمور المباحة أو الأحكام وحتى في القضاء والفتيا أي كل ما لا نص فيه مادامت تتعلق بمسألة تعتبر من شئون الأمة العامة.

أما المستشار فينبغي أن يكون عالماً دينياً إذا كانت الشورى في حكم من الأحكام ، وإذا كانت في أمر من أمور الدنيا ، فينبغي أن يكون عاقلاً مجرباً خبيراً. وليس هناك أسلوب أو وسيلة محددة يفرضها الإسلام لتحقيق هذا المبدأ ، وإنما ذلك متروك يختار في كل زمان ومكان ما يتناسب مع أوضاعه ويستقيم مع أحواله يفي بالغرض ، ولذلك يقول الإمام الشهيد سيد قطب في تفسيره لسورة الشورى : " أما الشكل الذي تتم به الشورى فليس مصبوباً في قالب حديدي ، فهو متروك للصورة الملائمة لكل بيئة وزمان .. والنظم الإسلامية كلها ليست أشكالاً جامدة وليست نصوصاً حرفية ، وإنما هي قبل كل شيء روح ينشأ عن استقرار حقيقة الإيمان في القلب ، وتكيف الشعور والسلوك بهذه الحقيقة ... "

ومن تمام الشورى - وصولاً إلى أعلى درجات الرضا والثقة - توضيح تصرفات القيادة للعاملين.

وقد روى البخاري عن علي بن الحسن رضي الله عنهما أن السيدة صفية زوج النبي صلى الله عليه وسلم أخبرته أنها جاءت رسول الله صلى الله عليه وسلم تزوره في اعتكافه في المسجد في العشر الأواخر من رمضان فتحدثت عنده ساعة ثم قامت تنقلب فقام النبي صلى الله عليه وسلم معها يردها إلى منزلها حتى إذا بلغت باب المسجد عند باب أم سلمة مر رجلان من الأنصار فسلما على رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال لهما : على رسلكما إنما هي صفية بنت حُيي. فقالا : سبحان الله يا رسول الله وكبر عليهما فقال النبي صلى الله عليه

وسلم : إن الشيطان يبلغ من الإنسان مبلغ الدم ، وإني خشيت أن يقذف في قلوبكما شيئا.

(٣) الحرص على وظائف القيادة :

ليست القيادة والإدارة سوى نوع من أنواع المهمات ذات الأوصاف المتخصصة لكن كثيراً من الناس يغلبهم حب الإمارة والرئاسة دون أسباب موضوعية وبغير وجه من الحق فيحرصون كل الحرص على الوصول إلى المناصب الإدارية العليا.

وهذا المسلك من البعض له أبلغ الضرر وأسوأ الآثار في مجال العلاقات للعاملين من حيث تعارضه تماماً مع قاعدة صرف اهتمام الأطراف جميعها إلى الارتباط بالقيم المعنوية المشتركة ، وليس بالدوران حول النفس الذي يؤدي إلى التشرذم والالتفاف حول الأشخاص ، وليس حول المبادئ ، ثم ما يترتب على ذلك من تقديم أهل الثقة دون النظر إلى الكفاءة مما يعود بالضرر المؤكد على المشروعات الخاصة والعامة على حد سواء ، وقد واجه الإسلام هذه الظاهرة بوضوح وحسم وثقة ، وهذه ميزة للإسلام وحده ، على أن الدقة و الكمال في توجيهات الإسلام يحتم علينا أن نستثني بعض الظروف والأحوال التي قد يتعين فيها على صاحب الكفاءة أن يتقدم بكفاءته تحدوه نيته الصالحة من منطلق الحرص على القيم المعنوية المشتركة خدمة للمجتمع وابتغاء رضوان الله. ومثال هذا الموقف ما أورده القرآن الكريم على لسان سيدنا يوسف عليه الصلاة والسلام حين قال لعزيز مصر : ((اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم)).

وهذا لا ينفي أن القاعدة العامة كما ذكرنا آنفاً عن فقه المسلم للوظائف التوجيهية هي أن الإسلام ينظر لمهمة القيادة على أنها أمر تشريفي بقدر ما هي أمر تكليفي ثقيل التبعة والمسئولية أمام الله والناس. وإذن فإن إقبال الكثيرين

عليها واستشرافهم لها يدل على عدم التقدير الدقيق لما وراءها من واجبات ، لذا كان سيدنا رسول الله صلى الله عليه وسلم لا يدع فرصة إلا وينبه أصحابه وأمته لهذا الفقه ، ويطالبهم بتكييف مشاعرهم نحوها على هذا الأساس.

روى الإمام مسلم بسنده قال .. حدثنا عبدالرحمن بن سمرة قال : قال لي رسول الله صلى الله عليه وسلم : " يا عبدالرحمن بن سمرة لا تسأل الإمارة فإنك إن أعطيتها عن مسألة وكلت إليها ، وإن أعطيتها عن غير مسألة أعنت عليها ".

ولا شك أن هذا التوجيه النبوي الكريم كان يتكرر في مواقف كثيرة حين يستشرف بعض أصحابه للإمارة مع توفر النية الصالحة ، إذ الغرض تربية الإحساس بالمسئولية نحو هذه المهمة الخطيرة.

(٤) وضوح الهدف :

القائد المسلم متميز في إدراكه لوسائل منهاج أمته وأهدافه ، يعرف السبيل ببصيرة ووضوح ، وهذا يستدعي أن يكون عالماً عاملاً بتعاليم دينه حارساً على شرع الله في مجتمعه.

قال تعالى في سورة يوسف :

﴿قُلْ هَٰذِهِۦ سَبِيلِىٓ أَدْعُوٓا۟ إِلَى ٱللَّهِ ۚ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ أَنَا۠ وَمَنِ ٱتَّبَعَنِى ۖ وَسُبْحَٰنَ ٱللَّهِ وَمَآ أَنَا۠ مِنَ ٱلْمُشْرِكِينَ ﴿١٠٨﴾﴾

والبصيرة هي الحجة الواضحة. وقال تعالى في سورة الشورى :

﴿فَلِذَٰلِكَ فَٱدْعُ ۖ وَٱسْتَقِمْ كَمَآ أُمِرْتَ ۖ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَآءَهُمْ ۖ وَقُلْ ءَامَنتُ بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ مِن كِتَٰبٍ ۖ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ ۖ ٱللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ ۖ

لَنَآ أَعْمَٰلُنَا وَلَكُمْ أَعْمَٰلُكُمْ لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمُ ٱللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ ٱلْمَصِيرُ ﴿١٥﴾

وقال تعالى في سورة المائدة :

﴿وَأَنِ ٱحْكُم بَيْنَهُم بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَآءَهُمْ وَٱحْذَرْهُمْ أَن يَفْتِنُوكَ عَنۢ بَعْضِ مَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ إِلَيْكَ فَإِن تَوَلَّوْا۟ فَٱعْلَمْ أَنَّمَا يُرِيدُ ٱللَّهُ أَن يُصِيبَهُم بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ ٱلنَّاسِ لَفَٰسِقُونَ ﴿٤٩﴾

(٥) العـــدل :

وإذا كانت هذه الآيات لإلزام المجتمع كله بما فيه من أقليات فيجـب أن يطمئـن الجميع إلى العدل ويأمنوا الحيف والظلم والاضطهاد.

قال تعالى في سورة الشورى :

﴿فَلِذَٰلِكَ فَٱدْعُ وَٱسْتَقِمْ كَمَآ أُمِرْتَ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَآءَهُمْ وَقُلْ ءَامَنتُ بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ مِن كِتَٰبٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ ٱللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَآ أَعْمَٰلُنَا وَلَكُمْ أَعْمَٰلُكُمْ لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمُ ٱللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ ٱلْمَصِيرُ ﴿١٥﴾

وقال تعالى في سورة المائدة :

﴿يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ كُونُوا۟ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَـَٔانُ قَوْمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعْدِلُوا۟ ٱعْدِلُوا۟ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

والشنآن هو البُغض ، والمقصود بالقوم الكفار.

(٦) المـــرونـــة :

إن وضوح الهدف والتصميم على الوصول إليه وتطبيق قواعـــد العـدل والإنصاف تحتاج كلها إلى مناخ إنساني يتفاعل فيه المجتمع بكل أطرافه لذاتيـــة القرآن على وصفه الرحمة وأثرها في النفوس والسلوك وأشار إلى تكامل هـــذه الصفة مع صفة الحزم والعزم والتصميم في الآية التي أسلفنا ذكرها.

قال تعالى في سورة آل عمران : ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾﴾

وقال تعالى في سورة التوبة : ﴿لَقَدْ جَآءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُم بِٱلْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢٨﴾﴾

وفي رحمة القائد روى مسلم أن النبي صلى الله عليه وسلم تلا قـــول الله عز وجل في سورة إبراهيم : ﴿رَبِّ إِنَّهُنَّ أَضْلَلْنَ كَثِيرًا مِّنَ ٱلنَّاسِ ۖ فَمَن تَبِعَنِى فَإِنَّهُۥ مِنِّى ۖ وَمَنْ عَصَانِى فَإِنَّكَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿٣٦﴾﴾

وقول عيسى عليه السلام لله سبحانه وتعالى في سورة المائدة : ﴿إِن تُعَذِّبْهُمْ فَإِنَّهُمْ عِبَادُكَ ۖ وَإِن تَغْفِرْ لَهُمْ فَإِنَّكَ أَنتَ ٱلْعَزِيزُ ٱلْحَكِيمُ ﴿١١٨﴾﴾

فرفع يديه وقال : " اللهم أمتي أمتي ، وبكى " فقال الله عز وجل : يا جبريل اذهب إلى محمد - وربك أعلم - فسله ما يبكيك ؟ فأتاه جبريل عليه السلام فسأله فأخبره رسول الله صلى الله عليه وسلم بما قال - وهو أعلم - فقال الله سبحانه وتعالى : يا جبريل اذهب إلى محمد فقل : إنّا سنرضيك في أمتك ولا نسوؤك "

وواضح أن هذا الحديث يشتمل على ثلاثة نماذج في رحمة القيادة هي سيدنا عيسى وسيدنا محمد عليهما جميعاً صلوات الله وتسليماته.

وإذا كانت النماذج التي سقناها عن سيدنا إبراهيم وسيدنا عيسى وسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى جميع الأنبياء والمرسلين قد ضرب مثلاً بالأنبياء فهذا نص عن سيدنا عمر بن الخطاب يحكي اهتمامه الشامل للشئون الخاصة بالرعية حتى لو كانت داخل الحياة المنزلية.

فعن هشام بن عروة عن أبيه أن عمر قال وهو على المنبر :

" أملكوا العجين ، فإنه خير - أو قال - خير الطحينين " قال هشام : رأى عليه حقاً أن يأمرهم بما كان يأمر به أهله.

فهذا هو سيدنا عمر بن الخطاب بما عرف عنه من الشدة في الحق تصل رحمته بالأمة أن يسعده إتقان صناعة العجين بكثرة تقليبه وتمليكه حتى ينضج خبزاً مستساغاً في أفواه المسلمين وأبنائهم. وقصصه رضي الله عنه في العسس ليلاً وتتبع ذوي الحاجات وقضائها لهم بحمل الدقيق على ظهره ومعاونته أهله لمن يقتضي الأمر عونه . قصصه بهذا الشأن وهي كثيرة لا يتسع لذكرها المقام.

ويكفي أنه رضي الله عنه وهو يحتضر لاحظ ما يدعوه لإسداء نصيحة لشاب مسلم كان يزوره. وكانت النصيحة تتعلق بملابس الشاب المسلم بينما عمر

روى البخاري قصة مقتله فقال :

(لما طعن عمر وتأكد من عدم شفائه ، دخل الناس يثنون عليه وجاء رجل شاب فقال : أبشر يا أمير المؤمنين ببشرى الله لك من صحبة رسول الله صلى الله عليه وسلم ، وقدم في الإسلام ما قد علمت ، ووليت فعدلت ، ثم شهادة. قال : وودت أن ذلك كفاف ، لا علي ولا لي. فلما أدبر إذا إزاره يمس الأرض. فقال ردّوا علي الغلام . قال : ابن أخي : ارفع ثوبك ، فإنه أنقى لثوبك وأتقى لربك)

(٧) الإنفـــرادية :

من أشد ألوان الأذى للإنسان تقريره شئونه ، والبت في مصيره دون إشراكه في صناعة القرار الذي يتعلق به وبحياته ، ومن أكثر الأمور تأثيراً في ترضية النفس الإنسانية أن تشترك بالرأي فيما يتعلق بها أو بمجتمعها من قرارات أو سياسات لذا فقد حرص الإسلام على أن يتصف القائد المسلم باستعداده للإفادة من مشورة المسلمين ، بل وجه ذلك المعنى في صيغة طلبية من رسول الله صلى الله عليه وسلم في الآية التي أسلفنا ذكرها ، حيث كان الخطاب لرسول الله صلى الله عليه وسلم واضحاً صريحاً : (وشاورهم في الأمر) وفي صيغة أخرى من صيغ القرآن الرائعة يقول الله تعالى في سورة الشورى :

﴿ وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴾ (٣٨)

وقد ثبت عند المتخصصين في علوم الإدارة من غير المسلمين أن أنجح الأساليب القيادية في الإدارة الحديثة هو ذلك الأسلوب الذي يهتم بالعلاقات الإنسانية إلى

جوار الاهتمام بالمقاصد الحيوية من أي مشروع بل ثبت أن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية وفي مقدمتها المشاركة بالشورى في التخطيط للمشروع ورسم سياسته هي الوسيلة المثلى لنجاح المشروع نفسه. ومعنى ذلك أن التجارب الإنسانية العملية المتعددة قد بدأت بقصد أو بغير قصد - تتلمس طريقها إلى التسليم بالوحي.

(٨) اختيار المرؤوسين :

من أهم ما يجب أن يتصف به القائد أو المدير أن يحسن اختيار خلصائه والمقربين إليه ، باعتبار أن هؤلاء الخلصاء هم في الغالب الأعم حلقة الاتصال فيما بينه وبين مرءوسيه ولهم آراؤهم التي تؤثر على أساليب العمل وتنفيذ المشروعات ، فإذا كانوا مخلصين متجردين كانوا أمناء في نقلهم الصورة الصحيحة له ، وبذلوا له صادق الرأي فيما يعرض من أمور ، فكان وجودهم إلى جواره مدعاة لإحقاق الحق ونشر الخير وتحقيق الأهداف المرجوة من المشروعات على أكمل وجه ، أما لو كانت البطانة من الوصوليين النفعيين ذوي الإغراض والأمراض فسوف يكون لهم أسوأ الأثر فهم يغيرون الحقائق ويعطون لكل شيء اللون الذي يتمشّى مع مصالحهم فيحسنون القبيح ويقبحون الحسن بما في ذلك الأشخاص والأحوال والمخططات والصفقات. مما يؤدي إلى تأخير أصحاب الكفاءات الحقيقية والإجحاف بهم ، وتقديم الذين يستحقون ، وهذا يؤدي- إن عاجلاً أو آجلاً- إلى تفكك الروابط وفساد المشروعات وخرابها.

وقد نبه الإسلام الولاة والمسئولين إلى هذه الحقيقة من حيث ضرورة إحسان اختيار خلصائهم وجلسائهم ، فقد روى الإمام البخاري رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : " ما بعث الله من نبي ، ولا استخلف من خليفة إلا كانت له بطانتان : بطانة تأمره بالمعروف وتحضه عليه ، وبطانة

تأمره بالشر وتحضه عليه ، فالمعصوم من عصم الله ".

وفي هذا النص الشريف تعميم لهذه الظاهرة التي تصاحب القيادات بما فيها النبوة ، ذلك أن عناصر الخير والشر لا يخلو منها مجتمع ، فعلى كل مسئول أن يعصم نفسه من بطانة السوء مستلهماً الهدى والمعونة من الله سبحانه، والمعصوم من عصم الله.

(٩) قضاء حوائج الناس :

روى الإمام البخاري رضي الله عنه عن معقل بن يسار رضي الله عنه قال : سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول : (ما من عبد استرعاه الله رعية، فلم يحطها إلا لم يجد رائحة الجنة).

وروى الإمام مسلم رضي الله عنه ، عن الحسن قال : عاد عبيد الله ابن زياد معقل بن يسار المزني في مرضه الذي مات فيه ، قال معقل : إني محدثك حديثاً سمعته من رسول الله صلى الله عليه وسلم - لو علمت أن لي حياة ما حدثتك- : إني سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول : (ما من عبد يسترعيه الله رعية يموت يوم يموت وهو غاش لرعيته إلا حرم الله عليه الجنة).

(ومعنى التحريم هنا المنع ، قال القاضي عياض رحمه الله : معناه بيّن في التحذير من غش المسلمين لمن قلده الله تعالى شيئاً من أمرهم واسترعاه عليهم ونصبه لمصلحتهم في دينهم أو دنياهم ، فإذا خان فيما أؤتمن عليه فلم يفصح بما يتعين عليه من حفظ شرائعهم والذود عنها.

قال القاضي : وقد نبه صلى الله عليه وسلم على أن ذلك من الكبائر الموبقة المبعدة عن الجنة والله أعلم).

(١٠) اختيار القيادات :

روى الإمام البخاري عن حذيفة قال :

أن النبي صلى الله عليه وسلم قال لأهل نجران : لأبعثن إليكم رجلاً أميناً حـــق أمين. فاستشرف لها أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم ، فبعث أبا عبيدة.

ويستفاد من هذا الحديث أن من واجب المسئول حين يختار المسئولين الذي يلونه أن يتحرى في اختيارهم الدقة الشديدة من حيث صلاحيتهم للمهمة التي تناط بهم.

(١١) التـــــروّي :

في صحيح مسلم أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال للأشـــج - أشـــج عبـــد القيس: (إن فيك خصلتين يحبهما الله ، الحلم والأناة).

قال النووي في شرحه : أما الأشج : فاسمه المنذر بن عائذ ... وأما الحلم : فـــهو العقل وأما الأناة : فهي التثبت وترك العجلة. وسبب قول النبي صلى الله عليـــه وسلم له ما جاء في حديث الوفد أنهم لما وصلوا المدينة بادروا إلى النبي صلـــى الله عليه وسلم ، وأقام الأشج عند رحالهم فجمعها وعقل ناقته ولبس أحسن ثيابـــه ثم أقبل إلى النبي صلى الله عليه وسلم فقر به النبي صلى الله عليه وسلم وأجلسه إلى جانبه ثم قال لهم النبي صلى الله عليه وسلم : " تبايعون على أنفسكم وقومكم فقالوا : نعم. فقال الأشج : يا رسول الله إنك لم تزاول الرجل عن شيء أشد عليه من دينه ، نبايعك على أنفسنا ، ونرسل من يدعوهم فمن اتبعنا كان منّا ، ومـــن أبى قاتلناه. قال صدقت ، إن فيك خصلتين يحبهما الله ، الحلم والأناة ".

فهذه صفات اعتبرها الإسلام أوصافاً لازمة فيمـــن يتعـــرض لمســـئولية الولاية والإدارة ورعاية أمور الناس ، ومن اليسير أن نلاحظ ، مجموعة هـــذه الأوصاف تنقسم إلى قسمين :

- قسم يغطي الوظائف الرئيسية للإدارة التـــي توصـــل إليـــها المتخصصـــون المحدثون من تخطيط ، وتنسيق ، وتوجيه ، ومتابعة ، ورقابة ، وهذا القســم تسهل معرفة الأوصاف المتصلة به.

-قسم يتميز به منهج الإدارة في الإسلام ، وذلك مثل صفة عدم التكالب والحرص على الولاية والرئاسة ، وكالمزج بين صفات العدل والرحمة والمشورة والحزم ورقابة الله سبحانه في تحري المصلحة. وكالتفريق بين النفاق والمداراة بقصد الحسن والنية الطيبة مع دقة الخيوط الفاصلة بين الأمرين. على أنه تندرج تحت هذه الأوصاف أوصاف فرعية كثيرة يمكن استنباطها منها.

(١٢) روح الفريق :

إن رعاية المسئول لروح الجماعة التي تعمل معه يملأ القلوب بالرضا والعقل بالاقتناع والمشاعر بالحب والولاء. وقد جاءت نصوص الوحي بالدروس العملية التي يجب تطبيقها بهذا الشأن فمثلاً حكى القرآن الكريم عن قوة العلاقة بين ملكة سبأ ورجال دولتها وبين أسلوبها في قيادتهم ، فقال تعالى في سورة النمل: ﴿قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّىٰ تَشْهَدُونِ ﴿٣٢﴾ قَالُوا نَحْنُ أُولُو قُوَّةٍ وَأُولُو بَأْسٍ شَدِيدٍ وَالْأَمْرُ إِلَيْكِ فَانظُرِي مَاذَا تَأْمُرِينَ ﴿٣٣﴾﴾

ويتضح من هذا النص القرآن الكريم أن مواجهة الأحداث بروح الجماعة : (ما كنت قاطعة أمراً حتى تشهدون) كان له أثر حسن في نفوسهم حيث كان ردهم عليها التفويض الكامل : (والأمر إليك فانظري ماذا تأمرين) عن قناعة ورضا وطيب نفس.

والذي يتأمل بقية الحوار ثم إسلامها وإيمانها يدرك أن القرآن الكريم كان يعرض صورة ممتازة لنظام إنساني قوي بدأ فيه عقل الملكة وحكمتها ومسيرتها مع شعبها في طريق جيد أفضى بها وبهم إلى الإيمان بالله ورسوله . ذلك أن

روح الجماعة وشعور الولاء والرضا يسودان هذه العلاقات.

وفي السنة المطهرة درس مباشر لحرص القائد على حالة الرضا والاقتناع بالعمل ، حتى لو أدى ذلك إلى بعض التجارب القاسية.

روى الإمام البخاري أن رسول الله صلى الله عليه وسلم لما كان بالطائف قال (إنا قافلون غداً إن شاء الله) فقال ناس من أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم : لا نبرح أو نفتحها. فقال النبي صلى الله عليه وسلم : (فاغدوا على القتال) قال : فغدوا فقاتلوهم قتالاً شديداً وكثر فيهم الجراحات. فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (إنا قافلون غداً إن شاء الله) قال : فسكتوا ، فضحك رسول الله.

وهكذا نرى أن استدامة حالة الرضا والاقتناع بالقتال ، مع إتاحة الفرصة - عن طريق التعلم من الخطأ - لاقتناع جديد بترك القتال حرصاً على الرضا في الحالتين ، كان سياسة مقصودة يدل على قصدها تبسم الرسول صلى الله عليه وسلم عند قبولهم في اليوم التالي بلا أي نقاش ما هيئ لهم في اليوم السابق أنهم لا يرضون به.

وكم في السنة من دروس في تأليف القلوب وغرس الرضا في النفوس من ذلك قوله صلى الله عليه وسلم : (... إني أعطي الرجل وغيره أحب إلي منه مخافة أن يكبه الله في النار).

ويبلغ حرص الإسلام على روح الجماعة أنه يحرم التناجي الذي يوهم الرفيق الذي لا يسمع أنه أقل وأدنى ثقة من سواه ، أو قد يتوهم أن هذه المناجاة تدور حول الإساءة إليه بقرينة حجبها عنه . وفي هذا قال تعالى في سورة المجادلة : ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا تَنَٰجَيۡتُمۡ فَلَا تَتَنَٰجَوۡاْ بِٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِ وَمَعۡصِيَتِ ٱلرَّسُولِ وَتَنَٰجَوۡاْ بِٱلۡبِرِّ

وَٱلتَّقْوَىٰ ۖ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ٱلَّذِىٓ إِلَيْهِ تُحْشَرُونَ ﴿٩﴾ إِنَّمَا ٱلنَّجْوَىٰ مِنَ ٱلشَّيْطَٰنِ لِيَحْزُنَ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَلَيْسَ بِضَآرِّهِمْ شَيْـًٔا إِلَّا بِإِذْنِ ٱللَّهِ ۚ وَعَلَى ٱللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ ٱلْمُؤْمِنُونَ ﴿١٠﴾

وروى البخاري عن عبدالله بن مسعود قال ، قال النبي صلى الله عليه وسلم : (إذا كنتم ثلاثة فلا يتناجى رجلان دون الآخر حتى تختلطوا بالناس - من - أجل أن ذلك يحزنه).

وتظهر روح الجماعة فيما رواه عبدالرازق بسنده عن فضيل الرقاش قال : (شهدت قرية من قرى فارس يقال لها " شاهرنا " فحاصرناها شهر حتى إذا كان ذات يوم وطعمنا أن نصحبهم انصرفنا عنهم عند المقيل ، فتخلف عبد منّا ، فاستأمنوه ، فكتب إليهم في سهم أماناً ، ثم رمى به إليهم ، فلما خرجنا إليهم خرجوا في ثيابهم ووضعوا أسلحتهم ، فقلنا : ما شأنكم ؟ فقالوا : أمنتمونا ، وأخرجوا إلينا السهم فيه كتاب أمانهم. فقلنا هذا عبد ، والعبد لا يقدر على شيء. قالوا : لا ندري عبدكم من حركم ، وقد خرجنا بأمان ، قلنا : فارجعوا بأمان. قالوا لا نرجع إليه أبداً. فكتبنا إلى عمر بعض قصتهم . فكتب عمر : إن العبد المسلم من المسلمين أمانة أمانهم . قال ففاتنا ما كنا أشرفنا عليه من غنائمهم).

وروى عبدالرازق عن أبي سعيد المقبري :

أن أم هانئ جاءت برجلين فأراد علي قتلهما ، فأتت النبي صلى الله عليه وسلم فذكرت ذلك له فقال : قد أجرنا من أجارت أم هانئ.

والعبرة البالغة في هذين النصين الشريفين أن في أولهما دلالة على أن روح الجماعة تفرض نفسها في المسلمين وجماعاتهم ، ومؤسساتهم دون استثناء أي

مستوى بما في ذلك الخدم والمماليك فالمسلمون يأخذ بذمتهم أدناهم. وهم يد على من سواهم ، وأما ثاني النصين فهو خاص بأمان امرأة من المسلمات بذلته فأقرها على ذلك رسول الله صلى الله عليه وسلم ، وفي ذلك كمال التلاحم بين المسلمين في كل أعمالهم وعلى جميع مستوياتهم.

وهذا نص له دلالته على تمام الولاء ، وقد ساقه القرآن الكريم على لسان حال كائن أدنى درجة من الإنسان في قصة هدهد سليمان عليه السلام ، فقال تعالى في سورة النمل :

﴿فَمَكَثَ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطتُ بِمَا لَمْ تُحِطْ بِهِۦ وَجِئْتُكَ مِن سَبَإٍ بِنَبَإٍ يَقِينٍ ﴿٢٢﴾ إِنِّي وَجَدتُّ ٱمْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِن كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ ﴿٢٣﴾ وَجَدتُّهَا وَقَوْمَهَا يَسْجُدُونَ لِلشَّمْسِ مِن دُونِ ٱللَّهِ وَزَيَّنَ لَهُمُ ٱلشَّيْطَٰنُ أَعْمَٰلَهُمْ فَصَدَّهُمْ عَنِ ٱلسَّبِيلِ فَهُمْ لَا يَهْتَدُونَ ﴿٢٤﴾﴾

فولاء الهدهد هنا لرسالة التوحيد ونبوة سليمان استلفت نظره ، وجعله يتحمل مسئولية إجراء ذاتي وتصرف شخصي قد يعرضه للمساءلة والعقوبة بسبب غيابه ، والسياق القرآني قبل هذه الآية وبعدها يؤكد هذا الولاء.

ولا شك أن الإنسان بهذا الولاء أولى. والخلاصة أن الإسلام يزكي بالنصوص الكثيرة والقصص المتنوعة والأمثلة المتعددة ضرورة اتصاف المجموعات العاملة في الأمة الإسلامية بروح الجماعة والولاء للمسئولية الواجبة على كل فرد.

(١٣) تذليل العقبات للمرؤوسين :

لا يستطيع المرء أداء واجبه على الوجه الأكمل إلا إذا كان مستقر النفس

مطمئن القلب على أحواله الاجتماعية ، لذا حرص الإسلام حرصاً شديداً على أن تشمل دائرة المسئولية لدى كل مسئول المشكلات الخاصة بالأفراد ، وأنه لمن أعظم دواعي الرضا أن يستشعر كل فرد أنه لا يقف وحده في مواجهة هذه المشاكل. وفي مشكلة الديون التي قد يتعرض لها بعض الأفراد يأتي هدي الإسلام في مثل قوله صلى الله عليه وسلم : (... أنا أولى بالمؤمنين من أنفسهم ، فمن توفى وعليه دين فعليّ قضاؤه ومن ترك مالاً فهو لورثته).

وتروي السيدة عائشة رضي الله عنها فتقول :

(سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم صوت خصوم بالباب عالية أصواتهم ، وإذا أحدهما يستوضح الآخر - أن يطلب منه أن يضع عنه دينه - ويسترفقه في شيء. وهو يقول : والله لا أفعل. فخرج رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال : أين المتألي على الله - أي الذي يحلف على الله - لا يفعل المعروف ؟ قال : أنا يا رسول الله ، فله أي ذلك أحب) أي أنه استجاب لنصح رسول الله صلى الله عليه وسلم وفوض المدين ليقرر بنفسه ما يحب.

وعن حذيفة أنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : تلقت الملائكة روح رجل ممن كان قبلكم فقالوا : أعملت من الخير شيئاً ؟ قال : لا. قالوا : تذكر. قال : كنت أداين الناس فآمر فتياني أن ينظروا المعسر ، ويتجوّزوا عن الموسر. قال : قال الله عز وجل : تجوّزوا عنه).

ويبين لنا رسول الله صلى الله عليه وسلم سبب اهتمام الإسلام بإعانة المدين والمعسر حتى لا يعتريه خلل في حياته يمنعه من الإنتاج والعطاء في مثل هذا الحديث.

عن عائشة رضي الله عنها : أن رسول الله صلى الله عليه وسلم كان يدعو في الصلاة ويقول : (اللهم إني أعوذ بك من المأثم والمغرم). فقال له

قائل: ما أكثر ما تستعيذ يا رسول الله من المغرم .. قال : (إن الرجل إذا غـرم حدث فكذب ، ووعد فأخلف).

وهكذا يتبين لنا الأثر النفسي للدين ، واهتمام الدولة ذاتـها بـهذا الأثـر اهتماماً عملياً يجعلها تقضي الدين عن المدين ، فما بالنا بالمؤسسات التي يتصـل بها المرء اتصالاً عضوياً عن طريق العمل فيها والارتباط بإداراتها وأفرادها؟

وإذا كان هذا هو هدي الإسلام في الوقوف إلى جوار المدين ، فإن هديـه في كل ما يعرض للإنسان من مشاكل الحياة يمضي في نفس الطريق مما يجعـل الأفراد في مناخ رضي ، وقد استخرج الفقهاء حكماً بوجوب توفير الحد الأدنـى لمستوى معيشة الأفراد الذي يجب أن يسأل عنه الحاكم. وكان عمر رضـي الله عنه يقول : لو عثرت دابة بالعراق لسُئِل عنها عمر لِمَ لَمْ يسوّ لها الطريق ؟ كما كان نهج الخلفاء بعده كذلك ، يعتبرون المشاكل الخاصة للأفراد ضمـن دائـرة مسئوليتهم المباشرة بما في ذلك تيسير الزواج والإعانة عليه.

روى مسلم عن علقمة قال : (كنت أمشي مع عبدالله بمنى فلقيه عثمـان فقام معه يحدثه فقال له عثمان : يا أبا عبدالرحمن ، ألا نزوجك جارية شابة لعلها تذكرك بعض ما مضى من زمانك ؟ قال : فقال عبدالله ، لئن قلت ذلك لقد قـال لنا رسول الله صلى الله عليه وسلم : يا معشر الشباب من استطاع منكم البـاءة فليتزوج فإنه أغض للبصر وأحصن للفرج ، ومن لم يستطع فعليه بالصوم فإنـه له وجاء) .

وفي هذا الحديث يحاول الخليفة - بأسلوب إنساني منقطع النظير - ليـس فقط الإعانة على الزواج ، وإنما القيام به كلية وفي إطار من الإيناس بالود الذي يحقق ترضية النفوس ، ولنتأمل قوله لعبدالله ألا نزوجك جارية شـابة تذكـرك بعض ما مضى من زمانك ؟ وما في هذا القول من الملاطفة والود. ثم لنتـأمل

تقرير عبدالله لفقه هذه المسألة حين يبين وجه التوافق بين تصرف عثمان وبين سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم بقوله : لئن قلت ذاك لقد قال لنا رسول الله صلى الله عليه وسلم .. الخ.

والخلاصة أن الإسلام يحرص في إدارة مؤسساته على تحقق عنصر الرضا بين العاملين بطرائق علمية في مقدمتها الاهتمام الحقيقي بمشاكل العاملين الاجتماعية والعمل على حلّها حتى يتمكنوا من التفرغ لإجادة أعمالهم وإحسان أدائها.

(١٤) الاستجمام واللهو :

الإسلام دين الفطرة ، ولا يكتفي في تحقيق الرضا النفسي للعاملين بما سبق ذكره ، وإنما يمضي إلى نهاية الشوط في هذا المجال ، فيحقق للنفس الإنسانية متطلباتها وحاجاتها المتغيّرة بما في ذلك حاجة النفس والجسد إلى التسرية والترفيه. ومن ذلك ما رواه الإمام البخاري عن السيدة عائشة رضي الله عنها حين دخل عليها رسول الله يوم عيد وعندها جاريتان تغنيان ، ثم دخل أبو بكر فانتهرهما فأقبل النبي صلى الله عليه وسلم فقال : (دعهما) ، وفي حديث آخر : (وكان يوم عيد يلعب السودان بالدرق والحراب ، فلما سألت النبي صلى الله عليه وسلم ، وأما قال : تشتهين تنظرين ؟ فقلت نعم. فأقامني وراءه خدي على خده وهو يقول : دونكم يا بني أرفدة : حتى إذا مللت قال : حسبك ؟ قلت: نعم . قال : فاذهبي). ومعنى يا بني أرفدة قيل هو لقب للحبشة أو اسم جنس لهم أو اسم جدهم الأكبر وقيل غير ذلك.

ومن حوافز العمل المباشر استحباب الترفيه عن العاملين بالغناء المشروع والأناشيد الجماعية أو الفردية وفي هذا روى الإمام مسلم وغيره أن الصحابة عند بناء المسجد : (كانوا يرتجزون ورسول الله صلى الله عليه وسلم معهم وهم

يقولون : اللهم إنه لا خير إلا خير الآخرة ، فانصر الأنصار والمهاجرة).

أنــواع المنظمــات

تبدو جماعية الإسلام أوضح ما يكون في نظامه الاقتصادي والاجتماعي الأساسي القائم على التكافل الاجتماعي ، بل إن عبادة المسلم يغلب عليها الطابع الجماعي.

فالحج إلى بيت الله الحرام يؤدي المسلمون شعائره جماعة واحدة. ويوم الجمعة فريضة تجمع المسلمين في ميقات واحد معلوم ، وتؤدي المساجد دورها (كبرلمانات محلية).

الصلوات الخمس اليومية فإن الجماعة فيها سنة مؤكدة.

وللصوم في رمضان مغزاه الجماعي.

والزكاة هي حق الله للمجتمع.

لا انفصال في الإسلام بين الحياة الشخصية والحياة العامة ، فالجميع مسئولون أمام الله ، يقول تعالى : (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان) ولهذه الآية الكريمة مغزاها العميق من زاوية السلوك الجماعي ومبادئ علم النفس ، والمجتمع الإسلامي مجتمع يتكون من مواطنين أحرار آمنوا بعقيدتهم بناءً على اختيار حرّ ، وحرروا أنفسهم بهذا الاختيار من سائر أنواع التبعية والخضوع لأي كائن من كان غير الله عزّ وجل.

والإسلام مع ضمان الحرية للفرد لا يطلق العنان للفردية ويخضعها لصالح الجماعة ، فهو دين الجماعة ، ولهذا كان (مبدأ الشورى) هو محور الديمقراطية المباشرة.

- **العمل النقابي :**

إن الإسلام يميز بين أسلوبين للعمل ، أسلوب جماعي وأسلوب فردي

وهو يعلي ويفضل الأسلوب الأول ومنطقه في هذا أنه عندما يجتمع الناس فإن صوت المصلحة العامة أو الجماعية يقهر صوت المصلحة الفردية ، والمصلحة الجماعية في الإسلام تقوم على (التكافل الاجتماعي) في حين أن المصلحة الفردية ليس لها من أساس مبدئي.

فالتعارف هو الطريق إلى التعاون والعمل الجماعي الذي تمارس فيه الشورى ويستهدف مصلحة عامة للمسلمين ، فعندما تتعارف جماعات العمل يؤسسون الشركات والمصانع ، وهم بذلك ينهجون نهجاً إسلامياً ، أيضاً عندما يؤسسون نقابات يكونون جديرين بتشجيع ومباركة الإسلام.

ففي ظل الرأسمالية يكون العمال وفقاً لقانون العرض والطلب طرفاً ضعيفاً ، حيث يجري صاحب العمل مناقصة في الأجور تهبط إلى حد الكفاف.

وفي ظل التكافل الاجتماعي الإسلامي ، ترتبط النقابية الإسلامية بالإسلام وتعد نفسها جزءاً من دعوة حضارته وإنسانية عظمى تقوم على مثل وقيم سامية.

فالنقابية في ظل الرأسمالية تكون مطلبية لا تمثل إلا مصالح أعضائها ، وفي ظل الشيوعية فهي أداة للحزب الحاكم ، بينما في ظل الإسلام تجعل (العدل الإسلامي) محوراً لنشاطها وتطبيقاً للتوجيهات الإسلامية. تتآلف جماعات العمل في منظمات نقابية حيث تفضيل الممارسة الجماعية على ممارسة الفردية ، ولقد كانت الأسواق المتخصصة تقليداً في المجتمع الإسلامي وكان المعلم يقوم بتعليم المبتدئين في تعليم المهنة أو الصنعة ، وكان لكل مهنة أو صنعة نقيباً أو شيخاً يمنح العقد للصانع أو العامل الكفء ، وكان النقيب يوثق بين عمال المهنة أو الصنعة (ميثاق الأخوة). وكان لكل حرفة أو مهنة أو صنعة صندوق خاص لصرف الإعانات وتوفير الخدمات الاجتماعية.

وفي الاقتصاد المادي فإن الطلب على العمل يجيء من صاحب العمل ،

....

على حين أننا في الاقتصاد الإسلامي ، فإن طلب العمل يكـــون صـــادراً عـــن الكادحين حبث المنتجين ، فالكل أجير والكل يطلب العمل ، أما عرض العمـــل فيجيء من جانب المجتمع بإشراف ولي الأمر وتحت مسئوليته ، حيـــث توفـــير فرص العمل يقع في نطاق أمانة الحكم الإسلامي.

ويقتضي الدخول إلى ميدان العمل إعداداً مهنياً ونرى أن يتم هذا الإعـــداد في نظام النقابية الإسلامية ولضمان استمرارية هذا الإعداد المهني فإن المنظمـــة النقابية لجماعة العمل بالشركة أو المصنع الإسلامي تتولى التدريب عمليـــاً مـــع المتعاقدين لراغبين في العمل ويكون عقد عمل متدرج لتنظيم التـــدرج المـــهني تنظيماً مرناً ، ومن الناحية العملية فإن البنيان النقابي الإسلامي علـــى مســـتوى القاعدة توجد فروعه النقابية في كل الشركات والمنشآت والمصانع والمـــزارع الإسلامية ، وتوجد مجالس نقابية مشتركة لجماعات العمل على مستوى منـــاطق نشاط هذه المنشآت. ويتكون المجلس الاتحادي للنقابية الإسلامية على مســـتوى الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل والتدريب المهني حيث تشكل الجمعية العموميـــة للاتحاد على مستوى كل دولة إسلامية من مندوبي المجالس النقابيـــة المشـــتركة لجماعات العمل ، وينتخب المندوبون اللجنة التنفيذية ويعين أحدهم رئيساً لفـــرع الاتحاد على مستوى الدولة الإسلامية ، ويجتمع رؤساء الفروع علـــى مســـتوى الدول الإسلامية لانتخاب المجلس التنفيذي للاتحاد الإســـلامي الدولـــي للعمـــل والتدريب المهني ، ويعين أحدهم رئيساً للاتحاد الإسلامي الدولي للعمل والتدريب المهني.

وعملياً فإن النشاط النقابي في ظل التطبيق الإسلامي يتناول عدة أقسام :

-الإعداد المهني لجماعات العمل بالمشروعات الاقتصادية.

-تنمية الكفاية في مختلف مستويات العمل بقصد تحقيق رفاهية الجماعة العاملة

ورفاهية المشروع الذي يعملون فيه.

-تنظيم إجارة جماعات العمل بالتنسيق مع الشركات والمشروعات الاقتصادية في مختلف الدول الإسلامية.

-حماية كفاية الأجر لجماعات العمل في مختلف الدول الإسلامية ودول العالم.

-وضع نظام يحقق التوازن بين الدخول الحقيقية لجماعات العمل والمعاشات (تنظيم تأميني إسلامي) لحماية أعضاء جماعات العمل عند سن التقاعد ومن استحقاق المعاش وحمايته على ضوء ما يطرأ من زيادة على نفقة المعيشة حيث يقول الحق (ولقد كرمنا بني آدم).

-تدبير العمل للعاطلين تأكيداً للوجود الإنساني بالتنسيق مع البنوك الإسلامية من خلال مشروعات جماعية لجماعات العمل ، أو الغرف الاقتصادية الإسلامية واتحادات المنشآت والشركات والمشروعات الإسلامية.

-تسوية الشكاوى والتظلمات من خلال نظام ((التحكيم)).

-وباعتبار النقابية الإسلامية مؤسسة اجتماعية أو هي الجانب الاجتماعي في التطبيق الاقتصادي للإسلام ، فإن الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل من خلال فروعه بالدول الإسلامية يضع سياسات الخدمات لجماعات العمل :

-كالإسكان وتوفير البيئة السكنية الإسلامية ودور الحضانة والأندية الاجتماعية والرياضية والمساجد.

-كمعسكرات الإجازات ووسائل الترفيه كالمناشط الاجتماعية والرياضية والثقافية.

-كالرعاية الصحية والخدمات الطبية لجماعات العمل وأسرهم من خلال المستشفيات الإسلامية أو مراكز العلاج.

-كالإعانات الطارئة.

من المشكلات الخطيرة التي ابتلي بها العمل الإسلامي المعاصر ، تخلف العقلية التنظيمية عن المستوى الذي يفرضه الشرع ويتطلبه العصـــر. والمتتبـــع لسيرة الرسول عليه السلام يجد معالم التنظيم في أسمى وأدق صورة ، فالدنيـــا مطية الآخرة ، إن لم نحسن امتطاءها وتسخيرها في مصلحة الإسلام ، ســـخرها أعداؤنا ضدنا ونالوا بها منّا ومن إسلامنا.

إن الأخذ بأسباب القوة الحسية والتنظيم أهم هذه الأسباب فريضة شرعية فلا يجوز تعطيل أو إهمال (الوظيفة النقابية) في ظـــل الإســـلام وتطبيقـــات الاقتصاد الإسلامي ، وضخامة التحدي للإسلام تفرض التنظيم ، ومن خصـــائص المنهج الإسلامي أنه متكامل وكلي وتضمن من الأنظمة مـــا يغطـــي مختلـــف الاحتياجات البشرية.

تستوعب الفرق الاقتصادية كل المنشآت في فرع معين مـــن الاقتصـــاد الإسلامي ، وتضم الجمعية العمومية للغرف الاقتصادية الإسلامية مندوبين مـــن المنشآت الاقتصادية الإسلامية وهم ينتخبون مجلس إدارتها ، ومهمـــة الغـــرف الاقتصادية هي النهضة الفنية لعمليات المنشآت الأعضاء والتعاون بين المنشـــآت وبعضها للتسويق والعرض من خلال تحقيق التقسيم السليم للعمل ، وتتحد هـــذه الغرف الاقتصادية في نظام اتحادي للمشاركة في إدارة المشروعات المشـــتركة التي تتطلب التنسيق بين الخطط الاقتصادية والإنتاجية لتحقيق التكافل الاقتصادي بين الدول الإسلامية ، والتنسيق بين السياسات الاقتصادية والتجارية والمالية مـــع اتحاد البنوك الإسلامية ، والاتحاد الإسلامي الدولي للعمل لتسهيل انتقـــال رؤوس الأموال وجماعات العمل ، فالجميع ينطلقون من نقطـــة واحـــدة هـــي العمـــل المفروض والمحكوم بأخلاقيات مبدئية واحدة ، ويســـتهدفون غايـــات محكومـــة بالأخلاقيات الإسلامية.

• **توزيع الدخـل :**

إن حجر الزاوية في نظام إدارة الملكية الإسلامية الاستخلافية هـو دون ريب استحقاق العمال "جماعة العمل " المشاركة في دخل المشروع أو المنشـأة والتصرف في هذا الدخل إما بتوزيعه على أنفسهم ككسب العمل وإما بتخصصه للاستثمار ، وهذا الحق هو (الأساس المادي للنظام الاقتصادي فـي الإسـلام) حيث العمل أزكى وسائل كسب المال ، ما لم يكن في محرم أو ينتج عنه ضـرر أو شبهة أو غش ، لذلك يفرق الإسلام بين العمـل المشـروع والعمـل غـير المشروع. ومن ثم لا تصبح الإدارة الإسلامية حقيقة كاملـة إلا عندمـا يكـون لجماعة العمل الحق المباشر في إدارة الشئون الاقتصادية للمشروع والمشـاركة في مكاسب ومخاطر كل قرار ، ولقد تعرض الفقهاء ، ولا سيما من ألّف منـهم في الحسبة وكتب فيها كالماوردي والشافعي وابن خلدون ، والغزالـي ، وابـن تيمية .. الموضوع العمل والأجور ، ومن قبل هؤلاء جميعاً فإن الرسول صلـى الله عليه وسلم لم يترك لأصحاب الأعمال طريقاً ينفذون منه إلى استغلال العمال إلا منعهم منه ، وتحقيقاً لهذا المبدأ فقد فرض الحد الأدنى للأجور وترك الحـد الأقصى بلا قيد ولا شرط لاعتبارات كفاءة العامل في الاتفاق.

وهذا الحد الأدنى الذي كفله الإسلام للعامل يضمن له فرصة العيش علـى مستوى صاحب العمل ، ومادام العامل يحيا في المجتمع الذي يحيا فيه صـاحب العمل فإن من حقه أن يكون حاله في حدود المتطلبات الإنسانية واجتهاد الفكـر الغربي جعل الحل عسير الفهم بالتفرقـة فـي مسـميات العـامل والموظـف والمستخدم، ولم يضع معياراً عادلاً في المسمى ، ذلك أن العقد في الحقيقة واحـد وهو إجارة الأشخاص.

كذلك فإن الاجتهاد الغربي جعل الجدل لا ينتهي حول معيار طبيعة العمل ، وهذا فني وذاك إداري وثالث كتابي ، وامتد الجدل حــول معيــار المؤهــل ، تقسيمات هذا موظف بالدولة وذاك بشركة وهكذا بينما التسميات لا تصنع التغيير ذلك أن الإسلام ربط الجزاء بالعمل ربطاً وثيقاً.

تقدير العمل يكمن في قدرات الإنسان على استظهار الخصائص الكامنــة في الموارد والطاقات ومن ثم تكون المنافع التي تشبع الحاجات ومن هنــا كــان الأصل في الكتاب والسنة إجارة الأشخاص لقوله تعالى : (يا أيها الذين آمنــوا أوفوا بالعقود) وقوله تعالى : (وإبراهيم الذي وفّى).

والعقود هي الرباط ، وحكمة الشريعة أن الإنسان قد لا يرعى الأمانة إذا وثق من غياب الضوابط والإعفاء من المســئولية عــن كــل خطــأ ، فإجــارة الأشخاص جائزة شرعاً في عبارة الفقهاء ، وهي متفقــة مــع الفطــرة وتقــوم عناصرها على ما يلي :

-التفاوت في القدرات وقال تعالى في سورة الزخرف:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

فالقدرة الشخصية والكفاية في مباشرة النشاط قد تكون ذهنية أو عضلية.

-التزام المجتمع بتحقيق العمالة الكاملة حيث كل إنسان مطــالب بــأن يعمــل ليكسب قوته ، وليس له إلا سبيل من اثنين :

-أن يعمل لحســابه.

-أو يعمل لحساب غيره.

والشقاء في سبيل مطالب الحياة هو قانون ثابت بنـص القـرآن ، وفـي الاقتصاد الحديث تسليم بأن الشقاء هو ضريبة الحياة.

-كفاية الأجر ، يقول تعالى في سورة طه :

﴿فَقُلْنَا يَٰٓـَٔادَمُ إِنَّ هَٰذَا عَدُوٌّ لَّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكُمَا مِنَ ٱلْجَنَّةِ فَتَشْقَىٰٓ ﴿١١٧﴾ إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَؤُا۟ فِيهَا وَلَا تَضْحَىٰ ﴿١١٩﴾﴾

وهكذا حدد القرآن جملة الحاجات الحيوية للإنسان وهي أربع :

١-الحاجة إلى الطعام.

٢-الكســـــاء.

٣-المـــــاء.

٤-المسكـــــن.

وكل أجر لا يوفر للإنسان حاجته الأساسية لا يقره شرع ، فـإن كـانت إنتاجية الأجر لا تبرره فالعيب في التنظيم أو الســوق ،وهنـا يكمـن المعنـى والجوهر الحقيقي للإدارة الإسلامية في الإنتاج ، وذلك بتمكين جماعة العمل مـن المشاركة في التوزيع الاجتماعي الشامل لثمار العمل ، ومثل هذا النظام تصبـح كمية عمل كل منتج على حدة .. معيار نصيبه في الدخل الكلي لجماعة العمـل ، لقوله تعالى في سورة القصص : ﴿أُو۟لَٰٓئِكَ يُؤْتَوْنَ أَجْرَهُم مَّرَّتَيْنِ بِمَا صَبَرُوا۟ وَيَدْرَءُونَ بِٱلْحَسَنَةِ ٱلسَّيِّئَةَ وَمِمَّا رَزَقْنَٰهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٥٤﴾﴾

وقوله تعالى في سورة آل عمـــران :

﴿ ٱلَّذِينَ ٱسْتَجَابُوا۟ لِلَّهِ وَٱلرَّسُولِ مِنۢ بَعْدِ مَآ أَصَابَهُمُ ٱلْقَرْحُ ۚ لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا۟ مِنْهُمْ وَٱتَّقَوْا۟ أَجْرٌ عَظِيمٌ ﴿١٧٢﴾

بينما تصبح الكمية الجماعية للعمل في المشروع هـــي معيـــار نصيـــب جماعة العمل والمنظمين ، وهذا النصيب الذي تحصل عليه جماعة العمل هـــو مصدر التمويل الداخلي للمشروع الذي يمثل الأساس المادي لمستوى المعيشة.

ووعي العامل الفردي لا يتشكل بتأثير الوظيفة أو حصص الإنتاج ، ولكن بتأثير عمله نفسه والاهتمام بالمشروع ككل ومصلحة المجتمع ، ذلك أن نصيبـــه في الدخل الكلي عند التوزيع من الفائض أو العفو أو الفضل ، فإن المعيار فـــي حجم هذا النصيب .. هو كمية العمل الفردي للعامل في عمله أي القيمة المجـــدة التي قام باستظهارها من الخصائص الكامنة في الموارد والطاقات في عملــــه ، فالعامل المسلم يخطط ظروف حياته عن طريق الخطة الاقتصاديـــــة للمشـــروع ولهذا يصبح مهتماً بالعملية الإنتاجية والتسويق التجاري الناجح وبالتـــالي ليـــس هناك تناقض بين العامل اليدوي والعامل الذهني والمثقف ، فالحد الأقصـــى لـــم يقيده الإسلام ولم يحدده ومن ثم يسمو العامل ويرتفع في سلم الحيـــاة بمواهبـــه وتعلمه لأن العامل يملك العمل ، والعمل من القيم الإنسانية والمـــال مـــن القيـــم

المادية ، وبالتالي يصبح رفع مستوى الإنتاجية هو الشغل الشاغل لكل منتج.

- **الضـــرائـــب :**

الضريبة الحديثة لم تعد مجرد مورد للدولة ، ولكن تعدت هذه الوظيفة التقليدية إلى وظائف سياسية واقتصادية واجتماعية ، وأصبحت بالتالي أداة فعالة من أدوات الإدارة في يد السلطة العامة.

-السلطات العامة ، الدولة : وهي التي تحدد الالتزام الضريبي.

-الأفراد الذين يتحملون عبء هذا الالتزام حيث يرون فيه أنه اقتطاع من ثمار جهدهم.

ومما لا شك فيه أن الدولة بما لها من قوة ضغط يمكن أن تضع حداً لهذا التقابل. بينما العدالة في التشريع تقتضي أن يرى الفرد واجباً ما يجب أن يكون واجباً عليه فعلاً ، وفكرة العدالة الضريبية في الإسلام تقوم على ثلاثة أسس رئيسية :

١-احترام التشريع.

٢-الاقتناع بأهداف التشريع.

٣-إمكانية تحمل عبء هذا التشريع.

أسس العدالة الضريبية

- **احترام التشريع :**

الواقع أن الشعور يقوم بدور العامل المحدد في إنجاح التشريع وفشله ، وأي تشريع يستمد فاعليته من عناصر فنية ونفسية ، فوفقاً للعناصر الفنية تتحدد الأهمية التشريعية للتشريع نفسه ، أما العناصر النفسية فهي التي تحدد مشكلة تقديم التشريع نفسه إلى جمهور الخاضعين له.

فالأهمية التشريعية للزكاة مستمدة من أنها جزء من القرآن الكريم ، والتزام من الالتزامات الواردة فيه.

لقد اختصت الزكاة بجزء له أهميته النسبية في القرآن الكريم ، إذ من بين ستة آلاف آية اختصت باثنتين وثمانين منها. ومن الطبيعي أن ذلك له معنـــاه ، فالقرآن الكريم قمة التشريع الإسلامي وهذا ثابت بالقرآن والسنة.

ومن المعروف أن القرآن الكريم تضمن أحكاماً تختلف من حيث أهميتــها التكليفية إلى مراتب مختلفة ، فإذا ما حاولنا تحديد أهمية الزكاة كالتزام لوجدنا :

١-أن الزكاة حق من حقوق الله عز وجل ، فهي فضلاً عـــن تعليقــها بحــق الجماعة مفروضة بالقرآن وتجبى بواسطة السلطة العامة ، وهذا ما يميزهــا عن حق الفرد.

٢-أن الزكاة من الأحكام الضرورية ، إذ أنها تستهدف أساساً ضمان الحاجــات الضرورية للفرد.

٣-أن الزكاة من الأحكام التكليفية الواجبة.

٤-أن الزكاة حكم قطعي لا يقبل التأويل أو التفسير.

٥-الضريبة مهما ارتفع الوعي الضريبي لا تعدو أن تكون في نظــر الممــول إتاوة يدفعها الممول بصفته فرد أعزل جبراً إلى الدولة بينما الزكـــاة فــإن تقديمها كتشريع يعني تقديم القرآن نفسه ، وكالتزام فــإن تقديمــها يتطلــب معالجة بعض النواحي النفسية :

-تقديم الزكاة كتشريع من مبدأ (لا إكراه في الدين) فلقد قام الإســلام بالاقتناع مخاطباً العقل.

لقد نظم القرآن استخدام حصيلة الزكاة على النحو الذي يساهم في تحقيق المجتمع الإسلامي المستهدف.

◆ **فاعليـــة التشريـــع :**

وضمان فاعلية التشريع يقوم على أساسين :

-عقوبات تمنع مخالفة التشريع.

-ديناميكية التشريع نفســـــه.

لقد ارتكزت عدم مخالفة الأحكام على ما يلي :

-أن الزكاة حق من حقوق الله - بنص القرآن الكريم - يثاب من يؤديها ويعاقب من يمتنع عنها بالسنة مؤكدة ومفصلة لذلك.

-أن الزكاة ركن من أركان الدين رتب على عدم أدائها عقوبات دنيوية.

وما تحدد على سبيل القطع بالقرآن والسنة هو الإطار العام للزكاة فقـط ، أما دون ذلك فقد ترك لتطور الحياة ، ونتيجة لزيادة الحاجة الماليــة للمجتمــع ، استخدمت ضرائب أخرى مقابلة للزكاة.

ولقد احتفظ الفقه الإسلامي للزكاة بحركتـــها وضمـــان فاعليتـــها لتلبيــة احتياجات المجتمع وظروفه.

♦ الاقتنـــاع بأهـــداف التشريـــع :

لقد أصبحت الضريبة أداة من أدوات السياسة الاقتصادية والاجتماعيـــة ، وبالتالي فقدت صفتها الحيادية وهدفها المالي وأصبح لها أهداف أخرى تسعى إلى تحقيقها. فعلى قدر اقتناع الممول بهذه الأهداف يتوقف نجاح الضريبة.

ولقد حصرت آية التوبة مصارف الزكاة ولكنها لـــم تحـــدد مواصفـــات وشروط كل مصرف من هذه المصارف وتركت ذلك للفقه ليواكـــب اســـتخدام حصيلة الزكاة وتطور المجتمع وظروفه ،وفي تخصيص جزء آخر من الزكـــاة مساهمة في تحمل جزء من أعباء الدولة ، ولقد ركز القرآن الكريم على إبـــراز فكرة التكافل من ناحية المجتمع وبهذا نشير إلى دور التشريع الإسلامي في إقناع المكلفين بأسس المجتمع الإسلامي الذي يجب أن يقوم والـــذي تســـاهم حصيلـــة الزكاة فيه ، وفي هذا تخفيف من العبء وتحقيق للأسس التي تقوم عليها فكـــرة

العدالة الضريبية في الإسلام.

فالشعور من أهم دعائم العدالة الضريبية ، ومن المعروف أن لكل ضريبة حد أقصى إذا ما تعدته تنقلب على وعائها وتأكل منه ، فالممول يعتبر أن أي أداء للضريبة يقوم به ما هو إلا اقتطاع من دخله ، فإذا كان الاقتطاع ليس مناسباً يجد الممول نفسه في حالة دفاع شرعي عن أمواله تبيح له التهرب من هذه الضريبة ، والعبء الضريبي ينقسم إلى عبء حسابي وعبء نفسي ، بحيث يعتبر كل من العبأين محدداً للآخر.

- العبء النفسي يقوم بدور المتغير المستقل الذي يؤثر في العبء الحسابي ، وكلما كان العبء النفسي خفيفاً كلما خف العبء الحسابي ، ولقد تعامل التشريع الإسلامي مع العبء النفسي للزكاة سواء من خلال تقديمها أو استخدام حصيلتها وإقناع المكلفين بها بالأهداف التي تساهم في تحقيقها.
- يرتبط سعر الزكاة بالظروف الاقتصادية والنفسية والاجتماعية للمكلف ، ووفقاً لطبيعة الوعاء (العبء الحسابي).
- نسبة مئوية إذا كان الوعاء بالنقود.
- وأحياناً تكون عينية تسهيلاً على المكلفين.

وتطبيق أحكام الزكاة يقتضي تأدية الزكاة مرة على الأموال العينية كالعقارات والماشية وأخرى على التجارة ،ونظراً للازدواجية أو التكرار أجاز الفقهاء أن الزكاة تجب حيث يتوافر النصاب بدون الحالة الأخرى ، لذلك فإن التشريع الإسلامي يساعد على التحديد الموضوعي للعبء الحسابي.

إن التشريع الإسلامي ربط بين الزكاة والنفقة وذلك في أكثر من آية ، فالزكاة ليست تكلفة على المال ولكن استخداماً واجباً لأنها حق من حقوق الله ، وبهذا يكون عبء الزكاة قد تحدد على أساس موضوعي ملموس ، والسياسة

الضريبية الناجحة هي تلك التي تحقق أقصى حصيلة ممكنة مع أقل عدم رضا ممكن من جانب الممول.

فإذا ما رجعنا إلى الزكاة لوجدناها عالجت هذه السياسة من خلال تقسيم أموال الزكاة إلى :

_ أموال منقولة.

_ أموال عقارية.

فبالنسبة للثروة المنقولة تمتد الزكاة إلى رأس المال وما يدر من دخل ، وهي تعتبر في حقيقتها مقتطعة من الدخل الناتج عن رأس المال المكون لوعائها، وفي هذا تبرير للقاعدة التي أوردها الفقهاء أنه يجب أن يكون رأس المال منتجاً.

أما بالنسبة للثروة العقارية فلا تجب الزكاة إلا في دخلها ، وهكذا نجد أن للزكاة أثراً على الثروة الوطنية أو ما يسميه الاقتصاديون بالنسبة للضرائب والإنفاق العام بالمضاعف طويل الأجل ، فالزكاة لا تجب إلا بتوافر نصاب يشترط توافره لتغطية الحاجات الضرورية للفرد أي أن الزكاة تجب في أموال كانت تخصص بصفة عامة في نواحي أخرى غير تغطية الحاجات الضرورية ، وبالتالي فإن أداء الزكاة سيفيد الاقتصاد من ناحيتين :

- من ناحية المكلف ، فإن اقتطاع جزء من أمواله للزكاة سيزيد المنفعة الحدية للوحدات المكونة لوعاء الزكاة في نظر المكلف. وبالتالي يحاول استخدامها استخداماً أكثر إنتاجية ، وهذا ما يقلل الفاقد والإسراف.
- من ناحية المنتفعين بالزكاة ، فإن الزكاة توزع على غير القادرين بحكم تحديد مفهومها لتغطية الحاجات الضرورية ، وهذه الحاجات هي موضوع نشاط المكلفين بصفة عامة فهم إما يعملون بالتجارة أو الزراعة وبالتالي فإن الزيادة في الطلب عليها يؤدي إلى زيادة رقم أعمال المكلفين وزيادة أرباحهم

(مرونة العرض والطلب في الاقتصاد الإسلامي) وبهذا نجد أنه بقدر ما نطبق الزكاة يرتفع مستوى المعيشة ويثور في التطبيقات المالية المعاصرة مبدأ (عمومية الضريبة) وهو كما يقول بروشيه - يتأثر بالوسط الذي يعيش فيه. فالثابت أن عبء الضريبة كلما كان موجوداً كلما كان مقبولاً وفي التطبيق الإسلامي فإن الزكاة عامة وركن من أركان الإسلام وأخضع غير المسلمين لضرائب مقابلة للزكاة ، فالجزية كانت مقابل على الأموال المنقولة ، والخراج مقابل على الأموال العقارية.

ورغم العمومية نجد التشريع يهتم بالعمل لضمان تحقيقها ، ولقد حاولت النظرية الحديثة للضريبة مقاومة التهرب ولهذا نجد الزكاة ركزت على عمومية امتدادها إلى كل أوجه النشاط المتعارف عليها ليجد المكلف نفسه خاضعاً لهذه الفريضة أياً كان نوع نشاطه ومن هنا لابد للمكلف من الاستمرار في نشاطه حتى يؤدي زكاته وإلا أكلت الزكاة من وعائها.

كما سدت أحكام الزكاة الباب أمام حيل التهرب بإبطال توزيع ما زاد عن النصاب على الأقارب وذلك بخضوع المال كله الموزع للزكاة ، كما نهت المزكي من شراء صدقته أو توزيع زكاته على أصوله أو فروعه الواجبة عليه نفقتهم. فالعلاقة بين المكلف وبين الله عز وجل سدت الثغرات أمام التهرب غير المشروع وبهذا كفل التشريع الإسلامي للزكاة العمومية.

١-فالعبء الضريبي جزء من العبء العام ويشمل الأعباء العائلية وفي التطبيق يراعى العبء العائلي.

فالتشريع الإسلامي اشترط لوجوب الزكاة أن يكون نصابها فائضاً عن الحاجة الأصلية لمالكه وهذا خلاف التشريعات الوضعية وما تلجأ إليه من تحكم في تحديد الحد الأدنى للمعيشة.

-وقد عالجت الزكاة تصاعد العبء ، فمن حيث زكاة الأموال المنقولة تجب في رأس المال ودخله ومن هنا كانت الزكاة بسعر أقل مما يدره راس المال الخاضع لها من دخل.

-أما الزكاة على الأموال العقارية فهي واجبة على ما تدره هذه الأموال من الدخل وهي نسبية لتشجيع هذا النشاط وهذا ما ذهبت إليه النظرية الحديثة في الضرائب.

إن التصاعد يستهدف أساساً تسوية التضحية التي يتحملها كل ممول مهما بلغ الوعاء الخاضع للضريبة إلا أن هذه التضحية ترتبط بالعوامل النفسية فتناقص المنفعة الحدية للنقود وهي معيار قياس هذه التضحية يتوقف على عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية والأمر يختلف فيه ممول عن آخر حسب سلوكه الاقتصادي والاستهلاكي يتحدد مدى تناقص المنفعة الحدية للنقود ، ولضمان تصاعد الضريبة مع القدرة التكيفية للممول لا بد من معاملة كل ممول على حدة وهذا ما حققته الزكاة.

وفي مجال تنفيذ الضريبة فإن الزكاة من كونها واجباً دينياً نقطة انطلاق لإخضاع إقرار المكلف بما عنده لرقابة ضميره ، ومن ناحية الأداء فقد راعت الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمكلفين ولهذا لم يعترف التشريع الإسلامي بتقادم الزكاة كما أنها لا تسقط بالموت.

وفي ميدان تنظيم المشروع الاقتصادي إسلامياً فإن الأموال لا تخضع للزكاة إلا إ ذا تحققت فيها ملكية أصحابها لها الملكية التامة ، وكانت قابلة للنماء، وبلغ المشروع بعد الفراغ من الحاجة الأصلية نصاباً معيناً ، وهنا يهتم الفكر المحاسبي للمشروع الإسلامي بالتفرقة أساساً بين ما يسمى بالمال المنقول وما يسمى بالمال العقاري ، فالعقار يؤدي مهمة توليد الإيراد ولهذا لا يخضع للزكاة،

بينما يخضع راس المال التجاري للزكاة بمعنى إذا أمكن لجميع عناصر المركز المالي للمشروع المتوازنة الجانبين أن تتدرج محاسبياً إما تحت العناصر المتداولة ، أو تحت العناصر الثابتة فإن نتيجة ذلك رياضياً هي أن الوعاء يستخرج عن طريق معادلته بصافي الخصوم الثابتة أي بعد استبعاد الأصول الثابتة.

وانخفاض وارتفاع قيمة النقود يحدث - ولا شك - نوعاً من التضليل في تصوير حقيقة الحسابات والقوائم المالية للمشروعات ومن هنا كان عند المحاسبة على وعاء الزكاة التمييز بين الزيادة أو النقص في قيم الأصول المتداولة وكذلك الأصول الثابتة لتعديل وعاء الزكاة بقدر مماثل.

وعموماً فإن الزكاة تسمى زكاة وليست زكاة العمل أي الزكاة التي تشمل النماء المحقق في خلال الحول ليضم إلى رأس المال ويخضع المجموع للزكاة والعمل أحد مكونات النماء ، كذلك فرض الزكاة على صافي إيرادات المباني والملكية الزراعية فإن القياس يكون على زكاة الثمار والزروع ، كما يحسب إيراد التأجير في حالتي المباني والأراضي على أساس الصافي بعد خصم التكاليف المتحققة خلال مدة النماء.

إن الهدف التوجيهي الدائم للزكاة " التطهير والإنماء " لا يتفق وبعض المفاهيم القائمة في علم الضرائب ، كما أنه لا يتفق مع وسائله في الجباية وطرق الحجز عند المنبع أو الحجز التنفيذي ، ذلك أن الفكر المالي المسلم انتهى إلى أن أمة المسلمين واحدة ، وأن عليهم أداء الزكاة إلى بيت المال وعلى الدولة الإسلامية مسئولية إنفاقها في مصارفها.

وإذا كانت زكاة الإسلام ركن يتمثل في نظام مالي متكامل ومتوازن فإن دور علم المحاسبة في هذا النظام هو أنه أداة القياس فيه.

التأميـــن

في واقع الحياة نجد المخاطرة مقرونة بكل تصرفات الإنسان وأعمالـــه، فالإنسان فطر على السعي لدرء الخطر عن نفسه وماله وسائر مصالحه ، وقـــد قسم علماء الاقتصاد الأخطار إلى ما يلي :

- أخطار على الممتلكات كالضياع والفساد والهلاك.
- أخطار المسئولية تجاه الغير.
- أخطار وظيفيـــــــــــــة.

وبعضهم قسم الأخطار إلى مادية واجتماعية وغيرها مـــن التقسـيمات ، وعموما فالمخاطر بوجه عام تكلف الإنسان وتحمله أعباء وخسائر شتى ، ومـــن ثم ردود الفعل عند الناس ضد الأخطار هو أمر طبيعي ، ومن هنا ارتكز علـــم التأمين على قانون الأعداد الكبيرة طبقا لنظرية الاحتمالات للوقاية من المخـــاطر وذلك بتجميع المخاطر القائمة على أساس قانون الأعداد الكبيرة.

والتأمين له طريقان أساسيان :

- طريق تعاوني يسمى التأمين التبـــادلي وهـــو كصنـــدوق التضـــامن والزمالة.
- طريق تجاري يسمى التأمين بقسط ويكون بطريق التعاقد ، وتمـــارس شركات التأمين على أساس إحصاء لأنواع المخاطر التي تقع ، ونسبة وقوعها في المجموع وتبني حسابها ومبالغ أقســـاطها طبقـــا لقـــانون الأعداد الكبيرة ، وذلك بتوزيع الخسارة التي كانت ستقع على شخص بمفرده توزيعا عادلا على أفراد مجموعة كبيرة تتعرض للخطر نفسه.

والتأمين التبادلي في صورته البسيطة يتعاون في أشـــخاص محدوديـــن وليس هناك فرق في الأساس بين التأمين التبادلي والتأمين بقســـط ، ســـوى أن

للشركة التأمينية تنظيم فني في إدارة عملية التعاون عندما يكثر عدد الراغبين في التأمين ، وفي التأمين التبادلي يرد ما يزيد من أموال الصندوق عن تعويض الأضرار الواقعة إلى المكتتبين ، بينما في التأمين بقسط يبقى ربحاً لشركة التأمين كتعويض عن إدارة العمل ولكنه غلبة عنصر الربح دفع هذه الشركات إلى الاستزادة وأصبحت تفرض أقساطاً عالية وكان رد الفعل التأمين التعاوني التبادلي الذي بدأ يستخدم القواعد الفنية لشركات التأمين ولكن على أساس تعاوني وبسعر التكلفة.

أسس التأمين :

- مؤمن يلتزم بتعويض المصاب عن الأضرار.
- مستأمن يلتزم بقسط لقاء التزام المؤمن بالتعويض إذا وقع ضرر الخطر الاحتمالي.

والأسس الفنية للتأمين تستند كلها إلى محور تحقيق التضامن بين جماعة من الناس تتهددها مخاطر واحدة :

- تعاون المستأمنين.
- المقاصة بين المخاطر .
- الاستعانة بالإحصاء المنظم.

وفي التأمين التعاوني التبادلي تبرز فكرة التعاون بصورة مباشرة ، بينما في التأمين بقسط فإن التعاون يتم بطريقة غير مباشرة.

والتعويض يدفعه مجموع المستأمنين إلى المتضرر من بينهم عن طريق رصيد الأقساط وهذا هو الأساس التضامني في التأمين ، بينما الفكرة التعاونية تقوم على أساس تجزئة الضرر وتوزيع نتائجه على أكبر عدد ممكن أي عملية تشتيت للأضرار المؤمن منها تصل إلى درجة التلاشي وتسمى (إعادة التأمين)

وإن كان يستحسن تسميته (التأمين المركب). فالتأمين عموماً يلبي حاجة أساسية للناس في حياتهم كحاجتهم إلى الادخار أو للوقاية من المخاطر والأضرار.

وفي نصوص الشريعة الأساسية - الكتاب والسنة - فإن التأمين التعاوني التبادلي المتطور جائز شرعاً لأنه يقوم على عقد وقسط يؤديه المستأمن والتزام بالتعويض عند وقوع الخطر وهو تعاون محض خال من الربحية واستغلال الحاجة ، وليس القسط الذي يؤخذ فيه من المستأمن إلا لتغطية النفقات اللازمة لإدارة هذا التعاون المتبادل ، وليس التعويض سوى معونة للمستأمن المصاب ، وهي طبقاً لقاعدة التزام التبرعات في الاجتهاد المالكي لازمة بلا مقابل أصلاً ، وبطريق الأولوية تكون لازمة عندما تلتزم بمقابل فهي مساعدة غارم في مسئوليته.

إن النظرة السطحية وسوء الفهم لم يستوعب الأصول الشرعية القياسية والقواعد والفروع الفقهية ، والتي تفتي بتحريم التأمين للأسباب الآتية :

- ينطوي على معنى القمار.
- ينطوي على معنى الرهان.
- فيه غرر.
- فيه جهالة.
- فيه معنى الربا.
- فيه تحدي للقدر.

إن فهم الحقيقة التعاونية للتأمين يجب أن يستمد بطريقة عملية من مصادره :

- فالخطر الذي يتحمله المقامر يصنعه بنفسه بينما الخطر الذي يتعرض له المستأمن ينشأ من النشاط الاقتصادي.

- توجد مصلحة قابلة للتأمين مرتبطة بوقوع حادث محتمل وليس ربحاً كما في حال الرهان.
- قاعدة لزوم الوعد إذا علق بشرط مشروع عند الحنفية أداء الأقساط يكون العوض المقابل للقسط هو الأمان وبهذا التخريج ينتفي الغرر.
- الجهالة هو كون محل العقد غير معلوم ولا محدد بينما عقد التأمين معلوم ومحدد.
- أما شبهة الربا من حيث أن المستأمن يدفع قسطاً ضئيلاً إذا وقع الخطر تعويضاً لضرره أكثر أضعافاً من القسط الذي التزم به فهي شبهة واهية وإلا وجب تحريم نظام المعاشات.
- الذي يتحدى القدر ، زعم خاطئ لأن التأمين لا يمنع الموت ، وإنما تعاون البعض على مواجهة الخسائر التي تحيق ببعضهم ، والمشكلة هي التسمية الخاطئة المسماة بالتأمين على الحياة ، فالتسمية ألبست الموضوع لدى البعض ثوب إيهام كاذب ، وكان يفضل مسميات التأمين العائلي أو التأمين لما بعد الموت.

وعموماً فإن التأمين يقوم على تعاقد ، والمعاوضات ومبادلات أموال بأموال ، ومنافع بمنافع لقضاء حاجات متقابلة متكافئة ، فقط هناك شبهة متعلقة بسلوك القائمين على شركات التأمين في الاستغلال لاستكثار الربح والمرابات ولكنها ليست من صميم النظام والمعنى التعاوني التأميني ، والتصويب يقتضي وجوب النظر في مضمون عقود التأمين وإعطائه حكم الشرع تصحيحاً للعقود ، أما نظام التأمين التعاقدي في ذاته فيبقى سليما في فقه الشريعة كما في نظام البيع الذي أحله الله ، وعقود المبيعات التي يعقدها الناس فيما بينهم ، ولا ريب في أن التأمين التبادلي الذي يقوم على أساس تعاوني فني يستخدم وسائل الإحصاء

وقانون الأعداد الكبيرة ، وهو قابل لتلبية احتياجات المجتمع اقتصادياً واجتماعياً هو الذي يمكن تطبيقه إسلامياً ، ويمكن معالجة الحاجة إلى إعادة التأمين من خلال أسلوب التأمين بقسط بإنشاء شركات تأمين إسلامية عالمية لإمكان تحمل التعويضات الكبرى في صفقات التأمين المرتفعة.

المنهاج الإداري

لسنا بحاجة إلى التأكيد مرة أخرى على أن تكامل المنهاج الإسلامي لا يركن إلى الفصل بين مجال العمال ومجال الإدارة فصلا مطلقاً لسبب جوهري واضح ، هو أن الإسلام ينظر إلى الإدارة على أنها عمل من الأعمال يقوم به عمال إداريون سواء كان هؤلاء العمال على مستوى الولاية العامة في إدارة المجتمعات أو على مستوى المؤسسات والمشروعات والمصانع في إدارة وتنظيم مرءوسيهم وأعمالهم فالجميع عمال بمنطق الإسلام ، ويمكن العودة إلى مراجعة مقدمة مجال العمال الذي سبق مجال الإدارة مباشرة في هذا الكتاب حتى لا نكرر ما قلناه هناك في توضيح هذه الحقيقة التي وصل إليها كثير من علماء التنظيم والإدارة في العصر الحديث.

وإذا كنا قد تناولنا مجال العمال في عدد من الصفحات أكثر مما سنتناول به المجال الإداري هنا فما ذلك إلا لأننا نهدف إلى إبراز حقوق العمال من ذوي الوظائف الخاضعة للتوجيه وتعريف رؤسائهم ومديريهم بحرص الإسلام على هذه الحقوق ، فإذا التزم المديرون بما عليهم ، فما هو الحق الذي لهم؟ أو بعبارة أخرى ما هي واجّبات العمال نحوهم؟.

إن الإسلام حين يعطي حقوقاً لا يعطيها اعتباطا ، وإنما يقوم المنهاج الإسلامي دائما على التكافؤ والعدل بين الحقوق والواجبات. ومن العدل والحق

في منهاج الإسلام أن يعطي للمسئولية الإدارية حقها حين تؤدي ما عليها من واجبات ، وذلك أمر تقتضيه عمارة الحياة إذ بدونه يكون فساد الحياة وهلاك الناس.

ومن هنا كان الإنسان مهيأ بالفطرة والضرورة لمسئولية الإدارة أيا كان حجم حظه من هذه المسئولية في إطار القيم المعنوية المشتركة بين العمال والمديرين معا. أجل هو مهيأ بالفطرة لأنه وهب من لدن خالقه الصلاحية لهذه الوظيفة منذ قال الله سبحانه وتعالى للملائكة في سورة البقرة:

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾﴾

وقوله تعالى في سورة هود:

﴿وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَٰلِحًا ۚ قَالَ يَٰقَوْمِ ٱعْبُدُوا۟ ٱللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُۥ ۖ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ ٱلْأَرْضِ وَٱسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَٱسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوٓا۟ إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴿٦١﴾﴾

وإذن فللإدارة موضوعها المحدد ، وهو موضوع حيوي لأنه يتعلق بعمارة الدنيا وفق منهاج الله في إطار شامل لا يعفى منه أحد.

ومن أبرز حقوق المديرين باعتبارهم أولي أمر في التوجيه والتنسيق والتخطيط والمتابعة لما ولاهم المسئولون من أمور. من أبرز حقوقهم على مرءوسيهم الطاعة ، وقد وردت النصوص في القرآن والسنة صريحة حاسمة في تقرير هذا الحق وهذه بعض الحقوق الأساسية.

سمات القيادة

(١) الطاعة :

قال تعالى في سورة النساء :

﴿يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩﴾

قال علي بن أبي طلحة عن ابن عباس: **(وأولي الأمر منكم)** يعني أهل الفقه والدين. وكذا قال مجاهد وعطاء والحسن البصري وأبو العالية: **(وأولي الأمر منكم)** يعني العلماء. - قال ابن كثير - : والظاهر أنها عامة في كل أولي الأمر من الأمراء والعلماء.

ونقول : مادامت عامة ، فإن العموم يقتضي أن تكون الطاعة في كل أولي الأمر من العلماء والأمراء وغيرهم ، خصوصاً وأن الأصل في كل من يلي أمر شيء أن يكون على علم بأحكام الله فيه ، حقاً إن العلم بأحكام الله قد لا يصل عند كثير من أولى الأمر إلى درجة التخصص ، ولذلك فهم عرضة لحدوث لبس في الفهم ، وعند حدوث ذلك فالواجب الحتمي أن يردوا الأمر إلى

الله والرسول ، أي إلى العلماء المتخصصين بمعرفة أحكام الله ورسوله. وهذا لا ينفي أن القاعدة الأصلية هي الطاعة ، ففي الحديث الصحيح أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " **واسمعوا وأطيعوا وإن أمّر عليكم عبد حبشي كأن رأسه زبيبة**" وفي رواية لأبي هريرة قال: "**اوصاني خليلي أن أسمع وأطيع وإن كان عبداً حبشياً مجدع الأطراف**" على أن طاعة المسلم لرؤسائه ومديريه طاعة مبصرة ، وليست طاعة عمياء فعن عبدالله بن عمر عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "**السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره مالم يُؤمر بمعصية ، فإذا أُمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة**".

وهذا الضابط في الطاعة بمثابة الضمان عند حدوث خلل في معايير الإدارة ، وفي اللوائح الإدارية البشرية في الأنظمة الديمقراطية يأخذون بهذا الاتجاه ، فطاعة الموظف المرءوس لرئيسه فيما يخالف القانون لا يعفيه من العقاب.

(٢) **النصيحة**:

ومن الحقوق الأساسية للرؤساء والمديرين على مرءوسيهم ومساعديهم والعاملين معهم النصيحة الخالصة الصادقة ، والنصيحة بهذا المعنى أمر حيوي له مفهوم عام ، وليس كما يظنه السطحيون من أنه خاص بإسداء العظة بالكلام ، ذلك أن النصيحة هي الصدق والخلوص التام من الشوائب في كل ما ينظم علاقة المسلم بالقيم والأفراد من قول أو عمل ومن هنا أشار الرسول صلى الله عليه وسلم لهذا الشمول بالحديث الجامع الشامل الذي قال فيه :

" الدين النصيحة " وعندما سئل صلى الله عليه وسلم عن النصيحة " لمن؟ " قال " لله ولكتابه ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم.

فإذا تعلقت النصيحة بإبداء الرأي كانت ضمانا آخر للطاعة في المعروف حين يؤديها المرءوس الى رئيسه بكل الصدق والصفاء والولاء والإلتزام فكأنه بنصيحته لرئيسه أصبح المرآة الصافية الصادقة الذي لا يرى فيها إلا حقائق الأشياء المجردة دون غرض أو مرض.

ومن الشواهد العملية الدالة على السلوك الراشد في هذا الشأن سلوك الصحابي الجليل أبي ذر الغفاري رضي الله عنه ، ذلك الصحابي الذي تعمد بعض المغرضين من أعداء الدين الذين يروجون للإضطرابات والفتن أن يشوهوا تاريخه الناصع ويصفونه بالتمرد وإثارة القلاقل تحت شعارات البطولة والتحريض على الخروج على الحكام والنظام.

" والله لو أن عثمان صلبني على أطول خشبة أو أطول جبل لسمعت وأطعت وصبرت واحتسبت ورأيت ذلك خيراً لي ، ولو سيرني ما بين الأفق إلى الأفق لسمعت وأطعت وصبرت واحتسبت ورأيت ذلك خيرا لي ، ولو ردني الى منزلي لسمعت واطعت وصبرت واحتسبت ورأيت ذلك خيراً لي".

فإذا تأملنا كلمات الصحابي الجليل سيدنا أبي ذر رضي الله عنه ، على ضوء ما عرف عنه من الصراحة في الحق ، ووضوح الرأي ، لوجدنا أنه كان شديد الحرص إزاء الموقف المفاجيء الذي صدمه به وفد الكوفة على تصحيح هذا الخطأ الذي يهز ركن الطاعة باسم حرية الرأي والنصيحة ، وهذا هو السر في مبالغة أبي ذر في التأكيدات المتلاحقة في عباراته من افتراض صلبه على أطول خشبة أو جبل أو افتراض نفيه وإبعاده ما بين الأفق إلى الأفق ، فإن هذين الفرضين الشاقين على النفس يستويان أمام مبدأ الطاعة لولي الأمر مع رده لمنزله لأنه في هذه المواقف الثلاثة لا يكتفي بالسمع والطاعة والصبر

والإحتساب ، وإنما هو فوق ذلك يحسن الظن بإمامه في كل ما يصنع فيرى أن ذلك خير له.

هكذا تعلم الصحابة منهج الإسلام في تنظيم علاقة المرعوسين برؤسائهم على النصح والثقة والطاعة ، ولعل هذا المعنى يكون مدخلنا إلى أساس جديد لمناهج الإدارة في الإسلام.

(٣) **الثقة**:

وهذا الأساس يجعل طاعة المرعوس لرئيسه أمراً مستحباً ، ذلك أن المرء إذا وثق وأحسن الظن بالقرارات ومصادرها كان أكثر ميلا وحبا لإطاعة الأمر وتنفيذه ، ومن هنا حرص منهاج الإسلام في تنظيم العلاقات على تنمية الثقة بالمسئول وحسن الظن بما يتخذه من قرارات حتى لو لم تظهر حكمتها للمرعوس في بعض الأحيان وكم في السنة من دروس لتنمية الثقة وحسن الظن بالمسئول وقراراته منها قوله صلى الله عليه وسلم:

".. إني أعطي الرجل وغيره أحب إلي ، من مخافة أن يكبه الله في النار"

ولن يستطيع القائد أو المسئول أو المدير مواجهة المتغيرات بمبدأ حقه الطبيعي المشروع في مواجهة المتغيرات التي تتقيد بالقصد الصالح والهدف النبيل إلا بمزيد من الثقة وحسن الظن ، لا ينظر فيها المرعوس لما ينتفع به على المستوى الشخصي ، وإنما يتجرد في نظرته عن المصالح الخاصة ، وهذه نبذة عن هذا الضابط.

(٤) **التجرد عن المصالح الخاصة**:

كثيراً ما ترتبط العلاقات بين الرؤساء والمرعوسين سلبا وإيجابا بقدر المنافع الشخصية المتبادلة بينهم. والإسلام في تنظيمه لهذه العلاقات يرفض رفضاً باتاً هذا اللون من المقاييس التي تجعل من المغانم الشخصية والنفعية

الذاتية والأنانية والانتهازية سبيلاً إلى الإرتباط والرضا بالطاعة ، ودون إسراف في تحليل الآثار السيئة التي تحدث في إطار العلاقات الإدارية سنكتفي بذكر بعض النصوص الصريحة دلالتها على ذلك ، خصوصا وأن في الواقع المشاهد دروس وبراهين تشهد بصحة ما نقول ، فقال تعالى في سورة التوبة :

وَمِنْهُم مَّن يَلْمِزُكَ فِي الصَّدَقَاتِ فَإِنْ أُعْطُوا مِنْهَا رَضُوا وَإِن لَّمْ يُعْطَوْا مِنْهَا إِذَا هُمْ يَسْخَطُونَ ﴿٥٨﴾

وقال صلى الله عليه وسلم : " **ثلاثة لا يكلمهم الله ... ورجل تابع إماماً لا يبايعه إلا لدنياه إن أعطاه مايريد وفّى له وإلا لم يف له..**"

(٥) المرونة:

قد تتعرض التخطيطات أو التطبيقات التي تمت وفق مناهج الإدارة الإسلامية إلى بعض المواجهات الاستثنائية الضارة أو السلبية ، ويمكن بالتحمل أو الصبر أو المداراة التغلب على هذه المواقف. فيعالج الإداري المسلم مثل هذه المواقف على ضوء المرونة والبعد عن الجمود.

روى ابن عمر أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:

" **مثل المؤمن كمثل الزرع ، لا تزال الرياح تفيئه ، ولا يزال المؤمن يصيبه البلاء ، ومثل المنافق كمثل شجرة الأرز ، لا تهتز حتى تستحصد**".

وإذا كان الحديث السابق يعالج القضية في إطار عام فقد كان سيدنا رسول الله صلى الله عليه وسلم حريصاً - للبيان والتشريع - على أن يسوق حديثاً قوليا مصحوبا بواقعة عملية كي يبين لذوي التوجيه والمسئولية من أمته أن ظروفاً استثنائية قد تعرض لهم أثناء تأديتهم لواجباتهم ، وتحكم هذه الظروف

الاستثنائية بأن من أهم الصفات التي يجب أن يتصف بها المسئول قدرته على المداراة عندما تدعو الحاجة إلى ذلك من حيث أن طبيعة وظيفته تقتضيه أن يكون على صلة حسنة بجميع رعاياه ، ولابد من وجود بعض العناصر ذات طبيعة خاصة لا يصلح معها إلا المداراة ، فعن عائشة رضي الله عنها أنها قالت: " استأذن عليّ النبي صلى الله عليه وسلم رجل فقال: ائذنوا له ، فبئس ابن العشيرة أو بئس أخو العشيرة. فلما دخل آلان له الكلام. فقلت له يارسول الله قلت ما قلت ثم ألنت له في القول؟ فقال: أي عائشة : إن شر الناس منزلة عند الله من تركه - أو ودعه - الناس اتقاء فُحْشِه".

والضرورة والنية الصالحة هما الوسيلتان القياسيتان ، أو هما المقياسان اللذان يجعلان المسلم يستطيع أن يرى بوضوح الخيط الدقيق الذي يفصل بين المداراة المشروعة وبين النفاق المحرم.

الإدارة الإسلامية

حقائق علم الإدارة ليست مقصورة على الفكر الغربي ، ونحن هنا نقرر لابن _تيمية) فضله في مجال الإدارة الإسلامية ، ولم ينتبه علماء الإدارة الذين بهرهم علم الغرب ونظرياته الإدارية إلى رسالة ابن تيمية الإصلاحية في الإدارة " السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية " والذي احتوى تكنيك الإدارة الإسلامية.

بعد اتساع الدولة الإسلامية واهتمامها على فلسفات النظم ، كنظم الفرس والإغريق جاءت رسالة ابن (تيمية) تؤصل الإدارة على أحكام الشريعة الإسلامية بعيداً عن المنطق الأرسطاليسي ، هذا المنطق الذي أوقع بحق مشاكل الإدارة في مجتمعاتنا في أحكام وتصورات وتعاريف غريبة عنا.

فلقد حصر أحد العلماء منطقه في محيط ضيق هو محيـــط (المشــروع الصناعي) أما عالم آخر فقد كان عالم منطق واتبع المنهج التجريبي وسبقه فـــي هذا المنطق (ابن تيمية) وفي محاولة لاستنباط نظرية للإدارة الإســـلامية فـــي الميادين الإقتصادية والاجتماعية ، لابد أن نوضح أهمية النظريـــة فـــي الإدارة الإسلامية ، ذلك أنه كلما كانت للإدارة نظرية ، تكون أفعال القرارات المترتبـــة عليها حكيمة ، وبدون نظرية للإدارة ، تكون قرارات الإدارة ضربا من الاجتهاد ، فالنظرية هي القدرة على تحسس الطريق نحو الهدف بأقل قدر من العشـــوائية والتخبط.

فكثيراً ما تستخدم كلمات " ديمقراطية الإدارة - علاقات العمل - الســـلطة .. " لوصف متنوعات من التصرفات ، وفي الوقت نفسه لا يوجـــد ثبـــات فـــي مصطلحاتنا الإسلامية ، الشورى - التكافل الاجتماعي - المسئولية".

ويرجع العجز في فهم بناء نظرية للإدارة الإسلامية إلى طبيعة الثقافـــة العربية المختلطة والمتأثرة بمصطلحات الغرب بشقيه الرأسمالي والشـــيوعي ، فأصحاب الأعمال ورجال الاقتصاد والمنظمات النقابيـــة فـــي الدولـــة العربيـــة والإسلامية يتصرفون على أساس خلفية وجهات النظر الغربية وليس على أساس خلفية نظرية الثقافة الإسلامية ، وعندما ننقد (الإدارة) في مجتمعاتنـــا يجـــب أن نتذكر أنها جزء من هذه الثقافات الشيوعية والرأســـمالية ذات الإنحيـــاز القـــوي المضاد للفهم الإسلامي.

ذلك أن الفهم الإسلامي للإدارة ينعكس في مجموعـــة " القيـــم المعنويـــة والأخلاقية المشتركة " التي لها ثبات منطقي وترتبط بواقع سلوكي ملـــتزم فـــي الاجتماع والاقتصاد ، وأن نظرية الإدارة في الإسلام لا تقوم علـــى المنفعـــة أو على أساس فكرة الربح طبقا للفهم الاجتماعي الأمريكي ، كما تقوم على اســـاس

فكرة السلطة والاحتكار كما هي في الفهم الاجتماعي الروسي ، ولهذا فإن مفهوم القيم في الفكر الغربي يدخل كمتغيرات في نظريات الإدارة ، بينما القيم في الإسلام تدخل كمحددات لها.

- لقد تناول أحد العلماء الغربيين مفهومين في دراسة الوقت والحركة:
- الفصل بين التخطيط والتنفيذ .
- الإشراف الوظيفي.

وقام جوهر الإدارة العلمية على نظام الأجر التفاضلي أي أجر إضافي مقابل زيادة الإنتاج ، وقد أدى ذلك إلى خلق مواقف ظالمة نتيجة أعطال الآلات وعيوب الخامات وتوقف الإنتاج.

ونعرض نظام الفصل بين التخطيط والتنفيذ الذي أدى إلى خفض الحاجة إلى المهارة ، ونحن أيضا نخالف الرأي القائل بأن أحد العلماء الغربيين وضع علما اسمه (الإدارة العلمية) ذلك أنه وضعت سلسلة من الأساليب الفنية التي تطبق على وظيفة واحدة من وظائف الشركة وهي (الإنتاج) ولم يقدم شيئا يساعد على تبادل الوظائف الأخرى للإدارة.

أما عالم غربي آخر فقد استخلص أن المشروع خليط غير منظم من الأفراد ، كل منهم يعمل لحساب مصلحته بقدر مايسمح له منطقه ، وأن مصلحته الذاتية مرتبطة بالسلوك الذي تريده الإدارة ، لكن يقول: إن العمل نشاط جماعي وأن للجماعة العاملة أهمية خاصة وأن الظروف المتطورة تميل إلى تمزيق جماعات العمل ومن ثم لابد من تنمية الشعور بالإنتماء وهو ما يسمى بمدرسة العلاقات الإنسانية.

ثم عرّف عالم غربي آخر وظائف الإدارة (التخطيط - القيادة - التنسيق - الرقابة) حيث وضع مبادئها النظرية ثم أضاف تقسيم العمل.

ونقدنا لهذه المفاهيم - أنها وجهتا نظر متضادتين ، فهي نظريات على انفراد أو اجتماع ناقصة ، ولازالت مشاكل علاقات العمل الفردية أو الجماعية اصعب ما تواجه الإدارة.

ورغم أن منطقية وظائف الإدارة ، تقترب من منطقية " ابن تيمية " إلا أن نظام حرية العمل ، بمعنى أن عوامل السوق هي التي تحدد نجاح المشروع أو فشله ، يتطلب البحث عن نظرية جديدة للإدارة تلتزم بأخلاقيات المجتمع.

والمهتمون ببناء نظرية في الإدارة يواجهون مشكلة الحاجة إلى التحديد ، ذلك أن المنهج العلمي البحت للإدارة ، يكون التركيز على عالم الأشياء وفي المنهج الإنساني للإدارة يكون التركيز على عالم الأشخاص ، فالمشكلة قائمة بين تغليب الأشخاص أو الأشياء ، ولهذا كان اجتهاد المفكرين الإسلاميين في نقل اهتمام الإدارة والعمال إلى عالم القيم المعنوية المشتركة.

- فالإدارة نوع من السلوك العام الذي يوجد في كافة المنظمات البشرية.
- وهي اصطلاح يستخدم في وصف جانب الحياة في التنظيم الاجتماعي ، وهي جزء مكمل للحياة البشرية نفسيا.
- هي - أيضا - عملية توجيه لحياة المنظمة الإجتماعية ، وهذا يعني أن الإدارة إنجاز للأهداف التي من أجلها وجدت المنظمة من خلال بعض الإجراءات كتكوين معايير للإدارة التي يلتزم بها الأفراد المنتجون في هذه المنظمة عن طريق موازنة الأداء بالخطط.

فالإدارة ليست وظيفة مصطنعة أو مفروضة ، ولكنها عملية (ديناميكية) يلتزم بها أعضاء المنظمة الاجتماعية من أجل ضبط وتوجيه أنشطتهم داخل المنظمة.

وأخص وظائف الإدارة هو تطوير وتنظيم عملية اتخاذ القرارات على أكفأ وجه ممكن ، وتتمثل درجة الكفاءة في تحقيق أهداف المنظمة وهي تتعامل مع جماعة إنسانية تنتمي لعضوية المشروع.

ولكي نتابع الفروض السالفة الذكر ، فإنه من الضروري أن يكون لدينا مجموعة من المفاهيم أو أدوات العمل - ذلك أن المفاهيم في الواقع تعتبر لبنات النظرية ولا يمكن أن تكون النظرية أقوى من لبناتها.

مجموعة المفاهيم الإسلامية

لا يمكن أن نتفهم الإدارة وسياسة العمل في التطبيق الإسلامي إلا بمعرفة البيئة الإسلامية والمجتمع الإسلامي الذي يحتّج به.

الإيمان :

الإيمان هو نقطة البداية والانطلاق ، وبدونه تفقد الأديان قاعدتها في النفوس ، كما يفقد أتباعها صفتهم الأساسية التي يضفيها عليهم القرآن الكريم عندما يطلق عليهم لقب " **المؤمنون** ".

الضمير :

العلم يقوم على التجربة ، والفلسفة تقوم على العقل ، والدين يقوم على الإحساس والوجدان ، ودون ربط التجربة والعقل بالجوهر الديني للأخلاق ، يكون العلم والمنطق نفعيين لافتقادهما الحاسة الأخلاقية أو الضمير ، وتنطق بذلك الأحاديث النبوية التي تتناول الإيمان:

" - **إنما بُعثت لأُتمم مكارم الأخلاق** ".

" - **لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه.**"

العدل :

فالإسلام يرى الله سبحانه وتعالى " **واحداً** في كل الأديان السماوية بما فيها اليهودية والمسيحية ، وأن أي تعارض أو تناقض إنما يكون مرده التحريف

فلقد كانت اليهودية ديانة لبني إسرائيل المستعبَدين في إســـار الفراعنـــة عندمـــا برزت فكرة " رب اسرائيل" الذي يعدهم بـــــالنصر ، وكـــان تعميـــق الفكـــرة بالتحريف أساسا لذاتية الفكر اليهودي ومفهوم "**شعب الله المختار**".

بينما ظهرت المسيحية في فترة أقامت فيها روما إمبراطوريتـــــها علـــى الدماء والاستعلاء الطبقي ، ووصلت الروح المادية إلى غايتها فكان لابد أن تُعلي المسيحية زاوية **المحبة** في الله كرد فعل للوحشية الرومانية.

ثم أراد الله للإسلام أن يكون آخر الأديان ، ومن هنا جاء الإسلام يتضمن كل الأصول الصالحة في اليهودية والمسيحية وما أنزل على الأنبياء ، قال تعالى في سورة البقرة :

قُولُوٓاْ ءَامَنَّا بِٱللَّهِ وَمَآ أُنزِلَ إِلَيۡنَا وَمَآ أُنزِلَ إِلَىٰٓ إِبۡرَٰهِـۧمَ وَإِسۡمَٰعِيلَ وَإِسۡحَٰقَ وَيَعۡقُوبَ وَٱلۡأَسۡبَاطِ وَمَآ أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَمَآ أُوتِيَ ٱلنَّبِيُّونَ مِن رَّبِّهِمۡ لَا نُفَرِّقُ بَيۡنَ أَحَدٖ مِّنۡهُمۡ وَنَحۡنُ لَهُۥ مُسۡلِمُونَ ﴿١٣٦﴾

فكان الطابع العام لرسالة الإسلام - العدل - كمنهج في الحياة وأسلوب في التفكير والسلوك يحقق التوازن :

- عدل بين الأديان وبعضها .
- عدل بين الفرد والمجتمع .
- عدل بين الرجال والنساء .
- عدل بين الأغنياء والفقراء .
- عدل بين الحاكم والمحكوم .

والله سبحانه وتعالى يأمرنا بالعدل ، قال تعالى في سورة الشورى:

﴿فَلِذَٰلِكَ فَٱدۡعُۚ وَٱسۡتَقِمۡ كَمَآ أُمِرۡتَۖ وَلَا تَتَّبِعۡ أَهۡوَآءَهُمۡۖ وَقُلۡ ءَامَنتُ بِمَآ أَنزَلَ ٱللَّهُ مِن كِتَٰبٖۖ وَأُمِرۡتُ لِأَعۡدِلَ بَيۡنَكُمُۖ ٱللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمۡۖ لَنَآ أَعۡمَٰلُنَا وَلَكُمۡ أَعۡمَٰلُكُمۡۖ لَا حُجَّةَ بَيۡنَنَا وَبَيۡنَكُمُۖ ٱللَّهُ يَجۡمَعُ بَيۡنَنَاۖ وَإِلَيۡهِ ٱلۡمَصِيرُ ١٥﴾

وقال تعالى في سورة النساء :

﴿۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨﴾

ولقد حاول بعض الفلاسفة الاجتهاد في العدل ، ونجد هذا في فلسفة " أرسطو " ، ولكنها اجتهادات جعلت العدل نقطة وسط حسابية. بينما الإسلام جعله واضحاً بتحديد الحقوق وأصبح المقصود بالعدل تطبيق هذه الحقوق والعدل فيها وترتيبها ، فلقد ذكر " الحق " ومشتقاته ٢٦٠ مرة في القرآن.

نخلص مما تقدم أن البيئة الإسلامية تقوم على مفاهيم متكاملة:

- المنطلق : الإيمان .
- القاعدة : الضمير .
- الطابع : العدل .

وهي التي تشكل القيم المعنوية المشتركة للعلاقات الإجتماعية وعلاقـــات العمل في التطبيق الإسلامي.

وإذا كان الاجتهاد من الأصول الشرعية وله قواعده في قوانين المجتمع ، فإن للاستقصاء العلمي اجتهاداً في نطاقه وله المعايير التي تنظمه.

- الموضوعية الإسلامية وهي موضوعية خالية من التحيز الشخصي.
- الثبات المطلق للقيم - مدار الحق - .
- الوضوح العقائدي للمفاهيم .
- الشمول الإسلامي للحياة والكون.
- التطبيق الملتزم.

نظرية الإدارة

إن محاولة وضع معايير لنظرية الإدارة الإسلامية سوف تأخذ الشكل الهرمي التالي:

- المبادىء الإسلامية الثابتة.
- الأسلوب العلمي. - التطبيق.

والمبادىء الثابتة للنظرية مع معايير العلم المتغيرة سوف تكون:

- دليل للعمل ، ذلك أن النظرية التي لا تستطيع أن تمد رجـــل الإدارة بالتوجيه في عمله هي نظرية فقيرة في الواقع.
- دليل لجمع الحقائق.
- دليل للمعرفة .
- دليل لشرح طبيعة ماهية الإدارة الإسلامية.

فإن أي نظرية تقوم على مجموعة من المفاهيم المرتبطة بالنظام الرئيسي للنظرية ، وفي التطبيق الإسلامي فإن العقيدة والشريعة الإسلامية هي التي تحكم النظام الرئيسي لنظرية الإدارة الإسلامية.

إذا كان تعريف النظرية في مدارس الإدارة الغربيـــة تعنـــي الفــروض والقوانين التجريبية فهذا يعني أن الإدارة العلمية أو الإنسانية في اجتهادات الفكـر الغربي تفتقر الى المفاهيم ذات القوة الكافية ، تلك المفاهيم التي تشـــكل طبيعــة الإدارة.

فالسلطة في المجتمع الغربي تستخدم بمفهومها القانوني.

والسلطة في المجتمع الشيوعي تستخدم بمفهومها الحزبي.

بينما الإدارة في حاجة إلى مفاهيم أوضح من مفاهيم السلطـــة بالقـانون ، والسلطة بالحزب.

فالمنهاج الغربي للديمقراطية كطريقة لتنظيم الحياة وفقا للتصور الغربــي للحياة والحرية يواجه مشكلة التوازن بين الصالح العام وصالح الجماعات نتيجـة غياب الطبيعة الأخلاقية للسلوك الديمقراطي الجماعي.

وفي ممارسة القوة اختلفت المناهج بين ممارسة القوة المشتركة للوصـول إلى قرارات ، وبين الوصول إلى اتفاق بواسطة المساومات وبين النمط التسلطي.

ومن الطبيعي أن تنعكس هذه المناهج في عرض مشكلة السلطة والوسائل التي تمارس بها.

ويقودنا اختلاف المناهج الغربية إلى نتيجة مؤداها أنه لا يجوز أن نخلـط بين الإدارة والحكم ، فالحكم هو إدارة عمل نحو تحقيق أهدافه بالسعي لاسـتغلال كل المصادر الممكنة له ، أي أنه ضمان لفعالية وظائف الإدارة ، بينمـــا الإدارة

هي إحدى الوظائف فقط وطالما وصلنا إلى هذه النتيجة يمكن لنا تقسيم مصادر النظرية الإدارية إلى قسمين:

- طريقة البحث .
- محتوى البحث .

طريقة البحث :

إذا اعتبرنا - وفقا للفكر الغربي - أن بناء النظرية مرتبط بمشكلة تعميم الخبرة حتى يوضع نظام ثابت لترتيب المعلومات والتنبؤ بنتائج سلوكنا ، فإن هذا يعرض النظرية لمتغيرات مستمرة. ذلك أن القيم تتصل بالتربية والإدارة.

أما في الفكر القرآني - فإن الشمولية الموضوعية للقرآن تغطي مجالات الحياة جميعها ، فنحن إذا قرأنا القرآن ، وجدناه يذكر في السورة الواحدة أموراً تتعلق بخلق الإنسان ، وأموراً تتعلق بالجزاء وأموراً تتعلق بالحياة اليومية في مناشطها المتنوعة : اجتماعية واقتصادية وسياسية ، ثم ينتقل من موضوع إلى موضوع ، كما تتتابع هذه الموضوعات في حياة الفرد اليومية ، من أجل ذلك لا تنقسم سور القرآن على أساس موضوعي ، وإنما تتجمع الموضوعات وتتفرق كما يحدث في حياتنا اليومية ، فتنتقل من مشكلة سياسية إلى اقتصادية إلى شيء من طعام وشراب ، فالوحدة وحدة حيوية ويبدو هذا التفاعل الحيوي بين الفرد والقرآن ، كما أننا نجد في نظرة الإسلام إلى العلم نفس التكامل في النظرة الكلية - فالإيمان بالله علم.والإيمان بالآخرة علم.والذين يعرفون أمر العمل الصالح في الدنيا أهل علم ويشرح الأصفهاني العلم فيقول: " العلم إدراك شيء بحقيقته ، ثم يقسمه إلى نوعين : أحدهما إدراك ذات الشيء والثاني الحكم على الشيء بوجود شيء هو موجود له أو نفي شيء هو منفي عنه والمقصود من تقسيم الأصفهاني ، أن الأول يقصد به معرفة ذات الشيء ، والثاني معرفة دليل يحكم به على

الشيء سواء أكان دليل نفي أم إثبات. ثم يقسم العلم مرة أخرى الـــى قســمين : عقلي وسمعي وبهذا المفهوم نستطيع أن ندرك المقصود من العلم فـــي القــرآن والسنة لقوله تعالى في سورة النساء:

﴿وَلَوْلَا فَضْلُ ٱللَّهِ عَلَيْكَ وَرَحْمَتُهُۥ لَهَمَّت طَّآئِفَةٌ مِّنْهُمْ أَن يُضِلُّوكَ وَمَا يُضِلُّونَ إِلَّآ أَنفُسَهُمْ ۖ وَمَا يَضُرُّونَكَ مِن شَىْءٍ ۚ وَأَنزَلَ ٱللَّهُ عَلَيْكَ ٱلْكِتَٰبَ وَٱلْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ ۚ وَكَانَ فَضْلُ ٱللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا ﴿١١٣﴾﴾

فالترابط قوي بين جوانب المعرفة الإنسانية في الإسلام ، وكذلك التفــاعل بيــن الإيمان والعلم.

ولنتابع طرق البحث والمعرفة في الإسلام ، قال تعالى في سورة البقرة :

﴿وَعَلَّمَ ءَادَمَ ٱلْأَسْمَآءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى ٱلْمَلَٰٓئِكَةِ فَقَالَ أَنۢبِـُٔونِى بِأَسْمَآءِ هَٰٓؤُلَآءِ إِن كُنتُمْ صَٰدِقِينَ ﴿٣١﴾﴾

ثم جعل الوجود كله هدى للعاملين ولقوم يتفكرون ، ولقوم يســمعون ، ولقــوم يعقلون ، فالحواس غير منفصلة عن التصديق القلبي بل هي طريـــق للمعرفــة والعلم ، قال تعالى في سورة الإسراء:

﴿وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾﴾

والمفهوم المعاصر للعلم يطلق على مجموعة متنوعة من الأنظمة ، أو المناشط العقلية ، وهذا التعريف في شموله لم يبدأ بتحديد شكلي.

فالعلوم المعاصرة بدأت مستقلة عن بعضها البعض تستجيب كل منها لحاجة معينة ثم بينت الملاحظة أن بعضاً من هذه الأنظمة له ملامح خاصة مشتركة تكفي لأن نضمها كعلم واحد. ومن أهم ما يمتاز به العلم إمكان الوصول فيه إلى نتائج محددة يمكن أن يخضع لنوعين من الأختيار والبرهنة.

وإذا كان من الممكن تقسيم العلوم إلى وصفية ومضبوطة فإن الفارق الرئيسي بينهما هو دقة القياس. فالعلوم لا تكتفي بالمصطلحات العامة التي تستخدمها في الحياة اليومية ، وإنما تتخذ لنفسها اصطلاحات خاصة لها حدودها التي تحمل مضمونا محدداً.

لقد ذهب الفكر الإسلامي عامة إلى أن الملاحظة والتجربة هما أساس العلم وأصله لا التفكير النظري المجرد ، ذلك لأن الإسلام يعتبر الكون مخلوقا من أجل الإنسان ومجالا لنشاطه قال تعالى في سورة الملك :

﴿ هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾ ﴾

ولأن الدين ليس ظاهرة اجتماعية أوجدها الإنسان وإنما هو طبيعة في الإنسان ، لذلك كان الإيمان فطرة ، وكان العقل مناط التكليف.

محتوى البحث : وفي مجال الاستقصاء العلمي ، فإن بناء النظرية يتم من خلال:

- تسجيل الخبرة .

- المقارنات .

- الاستدلال العقلي.

ونحن ننتقد الفكر الغربي لأنه يقف عند حد تسجيل الملاحظات في صورة حقائق ، وقد تكون ناقصة ومتغيرة ، فتسجيل الملاحظات مسألة شخصية وكذلك اختيارها كحقائق - بينما النظرة الإسلامية تعتبر الوحي أشرف مصادر المعرفة وأعلاها ومن ثم لم تعد حركة تطور المجتمع مجرد سرد حوادث أو رصد ملاحظات متتابعة ، فلابد أن يتطور من مرحلة جمع المعلومات التى ربطها وتحليلها ثم تفسيرها وفي التفسير.

- هناك التفسير المادي للفكر الغربي حيث القيم متغيرة.
- وهناك التفسير الإسلامي حيث الجهد البشري المبذول في تطوير المجتمع حول مدار الحق أو الثبات المطلق للقيم والمثل العليا.

إن حتمية قوانين التطور الاجتماعي لا تأتي من سلبية الفرد ولكن من إيجابيته التي هي جزء أساسي وفعال للوصول بالتجربة البشرية إلى نتيجتها، وذلك لأننا لو سلمنا بحتمية القوانين وسلبية الإنسان يعني أننا نقول بسلبية الإيمان بالقضاء والقدر لا بإيجابيته.

فالقدرية السلبية في الفكر الإسلامي يقابلها القول بحتمية القوانين مع سلبية الإنسان في الفكر المعاصر ، فلا فرق هنا علمياً بين القدرية السلبية والحتمية على إطلاقها ، وإنما الذي يؤكده الإسلام مع الإيمان بالقضاء والقدر هو إيجابية الإنسان وارتباط هذا بالنتيجة في الدنيا والجزاء في الدنيا والجزاء في الآخرة لقوله تعالى في سورة الرعد : لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

فهناك ارتباط بين حتمية القوانين والجهد الإيجابي المبذول ، بحيث لـــو تخلـف الفرد أو الجماعة عن بذل الجهد الصحيح في مداه ونوعيته لما استطاع المجتمـع الوصول إلى النتائج التي يستهدفها ونجد في سورة إبراهيـــم نموذجـاً لمظـــاهر التفاعل بين الرسل والشعوب ، وتتكرر الصورة في أقوام نوح وعـــاد وثمـــود والذين من بعدهم ، حيث تتفاعل الرسل والرسالات والدعوات ويدور الصـــراع وتتبين من خلال الصراعات حرية الإرادة في الفرد وثورته على الظلم الواقـــع عليه ، وفي التطبيق - يجب علينا - التفرقة بين المبادئ والتكتيـــك كمجموعـة وسائل فنية يمكن بها تطبيق المبدأ.

المبادئ الأساسية

- تكامل الإســلام وثبات القيــم :

هناك أركان ثلاثة تشترك فيها الأديان ، وهي الإيمان بالله وبالجزاء فـــي الآخرة والعمل الصالح في الدنيا ، ومع وجود تباين في تفاصيل العمل الصـــالح بنوع خاص - ومدى العناية بالجزاء في الآخرة وتصور أهل الأديان للإيمان بالله وصفاته ، إلا أن هذه الأصول الثلاثة تتكامل معاً ويقوم عليها صرح الدين. وثمة تكامل رباعي يضم الأديان جميعاً ، وتكامل خامس يتمثل فـــي شـــمول الدعـــوة الإسلامية حيث تنظر إلى الإنسان في جوهره الواحد ، وترد التفاضل إلى التقوى ذلك أن الأصل هو " المساواة " وعلينا هنا أن نفـــرق بيـــن المفـــهوم الغربـــي والمفهوم الإسلامي في المساواة.

فالمفهوم الغربي يوضح الديمقراطية على أنها المساواة والحرية ويـــرى المساواة كإحدى الطرق التي تميز الوضع الاجتماعي ، كما يرى الحريـــة مـــن زاوية الفكر الطبقي الذي يضع القواعد القانونية التي تضيق الحياة نتيجة للقيـــود

المفروضة في العمل والسكن وغير ذلك. بينما المفهوم الإسلامي للمساواة ينظر إلى الإنسان في جوهره الواحد . وحرية الإنسان في الإسلام مرتبطة بحقوقه وهذه الحقوق مرتبطة بالعدل ، ومن العدل حق العلم والعمل ، ومن الحرية صعود درجات العمل وفقاً لقدراته وطاقاته ومهاراته لتحقيق أفضل الصفات التي يتملكها في إتقان العمل ومن العدل الأمن في الحياة ومن الحرية الشورى.

إذن هناك محددات لمفاهيم القيم في الإدارة الإسلامية ، وهي محددات تستند إلى تشريع صريح ، قال تعالى في سورة الأنبياء :

﴿إِنَّ هَٰذِهِۦٓ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَٰحِدَةً وَأَنَا۠ رَبُّكُمْ فَٱعْبُدُونِ﴾ (٩٢)

فالإنسانية وليست الطبقية هي النتيجة الطبيعية لوحدة المجتمع في عقيدته وأخلاقه وشريعته ، ولا يمكن أن تستند رسوخ قيم العدل إلا إلى الدين ، فالقرآن أشار إلى توحيد القيم الأخلاقية ، قال تعالى في سورة النساء :

﴿يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ ٱتَّقُوا۟ رَبَّكُمُ ٱلَّذِى خَلَقَكُم مِّن نَّفْسٍ وَٰحِدَةٍ وَخَلَقَ
مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَآءً ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ٱلَّذِى
تَسَآءَلُونَ بِهِۦ وَٱلْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾ (١)

فالخلق يتساوى من ذكر وأنثى بمحض إنسانيتهم ، وليس في الإسلام معيار تفاضل على أساس الثروة أو القوة أو الطبقية وإنما المعيار التقوى ، والتقوى معناها عبادة الله ، والعبادة معناها اتباع أوامره ، وباجتناب نواهيه.

وعندما يكون التفاضل بالتقوى فإن مكانة الناس تكون بحسب أعمالهم قال تعالى في سورة الأنعـام :

﴿وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۚ وَمَا رَبُّكَ بِغَٰفِلٍ عَمَّا يَعۡمَلُونَ ١٣٢﴾

ولما كانت " المساواة " من الأسس الأصولية ، فـإن الشـورى واجبـة كأصل في الحرية الإسلامية ، فالشورى في الإسلام هي نظام حياة للمجتمع أكثر مما هي نظام حكم ، وهي بهذا تختلف عن الديمقراطية الغربية التي تنتهي إلـى مؤسسات محددة كالأحزاب والصحافة ، ذلك أن الشورى ينبغي أن تتحقق فـي أمور الناس جميعاً وفي كل مؤسسات المجتمع ، فالشورى هي بحـث ودراسـة ونصيحة يشارك فيها أهل الذمة لأنها لا تتعلق بالعقيدة.

- المبـــادئ :

نخلص مما تقدم في تأمل الإسلام وثبات القيم ، أن الإيمان بالله والجـزاء في الآخرة والعمل الصالح في الدنيا من القيم العقائدية الثابتة في نظريـة الإدارة الإسلامية بينما " المساواة " و " العدل " و " الشورى " من المبادئ الأصوليـة في النظرية.

ذلك أنه من الخطأ النظر إلى العدل كقيمة مجردة عن الإيمان ، فالإيمـان هو القيمة الأولى التي أقام عليها القرآن المجتمع المسلم ، والعدل هو دعامة هـذا المجتمع.

-قابلية المبادئ كمعايير للتدريب في الإدارة :

إن مبادئ الإدارة الإسلامية تتوافر فيها عنـاصر الواقعيـة والإيجابيـة والاتزان فهي أسلوب تطبيقي للدعوة الإسلامية.

وتطبيق مبدأ " المساواة " يتحقق من خلال تفاعل وحدة النفس مع شئون حياتها العملية.

ويرتبط مبدأ العدل بالسلوك الإسلامي " كلكم راعٍ وكلكم مسئول عن رعيته " تطبيقات تأخذ شكل الممارسات العملية والسلوكية.

ويطبق مبدأ الشورى بالتربية الذاتية ، فالإنسان يملك أدوات العلم ووسائله، حيث وهب له السمع والبصر والفؤاد وجهّزه بالعقل والتفكير ذلك النظام الناضج. قال تعالى في سورة الرحمن :

﴿ ٱلرَّحۡمَٰنُ (١) عَلَّمَ ٱلۡقُرۡءَانَ (٢) خَلَقَ ٱلۡإِنسَٰنَ (٣) ﴾

نخلص بمناقشة مبادئ الإدارة الإسلامية إلى ما يلي :

- **مبادئ إنسانية لتكوين الإحساس العام :**
  - المساواة.
  - العدل.
  - لكل حسب عمله " ولكل درجات مما عملوا ".
- **معايير لتنمية الإحساس العملي :**
  - الحرية.
  - الشورى.
  - العلم.
- **وحدة الفهم الإسلامي :**
  - الملكية الإسلامية " الاستخلافية ".
  - التكافل الاجتماعي.
  - التقوى.

وهذه المجموعات بما تحويه من مبادئ لا تتعارض مع بعضها ، بل تتساوى في قابليتها للتطبيق ، وهي في التطبيق تترجم سلوكية القيم المعنوية المشتركة باعتبار الإدارة مفهوما للأداء.

ونحن عندما نقول الإدارة كمفهوم للأداء ، فإن الشورى والعدل يصبحان من القواعد الأصولية في تطبيقات الإدارة الإسلامية.

- **الشورى** : كما أوضحنا أن الأمور الدنيوية مبنية على التجربة والملاحظة ولم يتعرض لها الشرع بنفي أو إثبات ، فالمرجع فيها أهلها من ذوي النظر فيها والاجتهاد بشرط تحقق : الإسلام والعدالة.

وليست العبرة بكثرة من تشاور ، ولكن العبرة بعقل من تستشير ، وفي أصول الفقه لا قياس في مقابلة النص ، فالعقائد والعبادات قد كفونا أمرهما أما المعاملات وأمور الدنيا فمحل الشورى ، وإذا كانت الشورى واجبة ، غير أنه يجب أن يكون في دائرة أهل العلم لقوله تعالى في سورة النحل :

وَمَآ أَرْسَلْنَا مِن قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُّوحِىٓ إِلَيْهِمْ ۚ فَسْـَٔلُوٓا۟ أَهْلَ ٱلذِّكْرِ إِن كُنتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٤٣﴾

وهذه قاعدة أصلية في تطبيق الشورى في الإدارة الإسلامية ، وتوضيحا لأبعاد ومحتوى عملية اتخاذ القرارات ، تعرف بأن القرار يعني إصدار حكم في موضوع ما ، بمعنى الوصول إلى نتيجة بعد دراسة ، والحكم هنا بمثابة الأثر العملي المترتب على اتخاذ القرار ، ومن الطبيعي الاحتكام لأهل العلم لقوله تعالى في سورة الزمر: أَمَّنْ هُوَ قَٰنِتٌ ءَانَآءَ ٱلَّيْلِ سَاجِدًا وَقَآئِمًا يَحْذَرُ ٱلْءَاخِرَةَ وَيَرْجُوا۟ رَحْمَةَ رَبِّهِۦ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِى ٱلَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَٱلَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُو۟لُوا۟ ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿٩﴾

من هنا نركز على أهمية ربــط العلــم بــالعمل فــي تطبيقــات الإدارة الإسلامية.

- **العــدل :** إن الوجود الموحد صادر عن إرادة واحدة ، والناس جزء مــن الكون متعاون متناسق مع سائر أجزائه ونظام الحياة الإنسانية لا يستقيم حتى يتم هذا التعاون وفق منهج الله وشرعه.

فالعدالة في نظر الشيوعية مساواة في الأجور ، تمنع التفاوت الاقتصادي.

والعدالة في نظر الرأسمالية تحتم المساواة الاقتصاديـــــة بمعناهــا الحرفــي الضيق.

بينما العدالة في الإسلام حقوق والعدالة تطبيق لها ، ومن الحقوق مقابلة لكـل جهد مع التكافل لتوفير الكفاية وليس حد الكفاف حتى يمكن تحقيق الاكتفـــاء المادي ، ولهذا شرع الزكاة وجعلها فريضة في المــــال ، فالملكيــة وســيلة للتنمية، ووسيلة للاتفاق ، والإسلام لا يجزئ الحياة ولا يفصل بين الوســـائل والغايات ، ولا يفترض التعارض بين المادي والروحي في كيان الحياة وفــي طبيعة الكون والناس ، بل يفترض أن الحياة وحدة كلية ، ومن هنا فإن نظــام العمل في الإسلام يستمد طبيعته ومفاهيمه من العقيدة والشريعة وهذا يعنـــي أنه يقوم على ركنين :

الأول : العقيدة الصحيحة.

الثاني : العدل الإســـلامي.

ولكن كيف يتسنى تكوين عقيدة صحيحة وتحقيق العدل الإسلامي بثقافة ووسائل وطرق تفكير هي في صميمها غريبة.

إن النظم الاجتماعية والاقتصادية هي فروع عن التصور الاعتقادي ، وتطبيق واقعي للقيم المنبثقة من هذا التصور.

مجال الأعمال

تأسيساً على قاعدة (القيم المعنوية المشتركة) يأتي حق العمل كقيمة تعبدية في الإسلام يقوي في إدراكها الرئيس والمرؤوس.

(أ) العمل عبادة :

قال تعالى في سورة الأعراف :

قَالُوٓاْ أُوذِينَا مِن قَبۡلِ أَن تَأۡتِيَنَا وَمِنۢ بَعۡدِ مَا جِئۡتَنَاۚ قَالَ عَسَىٰ رَبُّكُمۡ أَن يُهۡلِكَ عَدُوَّكُمۡ وَيَسۡتَخۡلِفَكُمۡ فِي ٱلۡأَرۡضِ فَيَنظُرَ كَيۡفَ تَعۡمَلُونَ ﴿١٢٩﴾

وفي هذا النص الموجز ثلاث حقائق :

١- قيمة العمل من جهة أنه غاية الاستخلاف.

٢- قيمة العمل من جهة أنه محل نظر الله سبحانه وتعالى.

٣-رقابة الله للعمل وما يترتب عليها من رقابة العامل لنفسه وصلة ذلك بوظائف الإدارة وتتسع وتطرد دائرة الرقابة في الحقيقة الثالثة من حيث تسلسل وتدرج المتابعة حثاً على إجادة العمل بمثل قوله تعالى في سورة التوبة :

﴿وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ
عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾﴾

ويقرر القرآن مبدأ بعث الهمم بالحوافز الدنيوية والأخروية في مثل قوله تعـــالى في سورة النحل :

﴿مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾﴾

وفي ربط الأسباب بمسبباتها وضرورة العمل على أساسها نجد قوله تعالى فـــي سورة الجمعـــة :

﴿فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ
فَٱنتَشِرُوا۟ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُوا۟ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُوا۟ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾﴾

وقوله تعالى في سورة الملك : ﴿هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟
فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾﴾

ولا يتسع المقام للاسترسال مع مئات الآيات القرآنية الكريمة. فلننظر في السنة النبوية بسرعة خاطفة.

ففي تعظيم قيم العمل اليدوي نجد أن أعلى مستويات الإدارة تقوم به. ويروي الإمام البخاري عن المقدام رضي الله عنهما أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : (ما أكل أحد طعاماً قطّ خيراً من أن يأكل من عمل يده ، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده) وما ينبغي أن ننسى للحظة واحدة أن وظيفة النبوة هي أعلى درجات القيادة والتوجيه. كما يجب أن نتذكر أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يعد أصحابه ليكونوا قادة.

وفيما رواه البخاري أيضاً عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : (والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبله فيحتطب على ظهره خير له من أي يأتي رجلاً فيسأله أعطاه أو منعه).

وروى البخاري عن أنس رضي الله عنه قوله صلى الله عليه وسلم : (ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة إلا كان له به صدقة).

ومن حديث له صلى الله عليه وسلم : (على كل مسلم صدقة. قالوا يا نبي الله فمن لم يجد ؟ قال : يعمل بيده فينفع نفسه ويتصدق ...).

وقد علل أبو هريرة رضي الله عنه كثرة روايته مع قلة رواية كبار الصحابة عن رسول الله صلى الله عليه وسلم بما رواه البخاري أنه كان يقول :

(ليقولون ما للمهاجرين والأنصار لا يحدثون بمثـل حديثـي ؟ فسأخبركم أن إخواني من الأنصار كان يشغلهم عمل أراضيهم ، وأن إخواني المهاجرين كـان يشغلهم الصفق بالأسواق).

وفي كتاب إرشاد الساري عن محيي السنة أن رجلاً مر بأبي الدرداء وهو يغرس جوزة ، فقال : أتغرس هذه وأنت شيخ كبير ، وهي لا تطعم إلا في كـذا وكـذا عاماً؟ فقال : ما عليّ أن يكون لي أجرها ويأكل منها غيري. وإذن فهذا الشـيخ يقرن إلى عمله اليدوي تخطيطاً مستقبلياً على أعلى مستوى.

وفي سنن النسائي عن ابن مسعود (كان النبي صلى الله عليـه وسـلم يأمرنـا بالصدقة فما يجد أحدنا ما يتصدق به حتى ينطلق إلى السوق فيحمل على ظـهره فيجيء ...).

(ب) الأخـذ بالأسبـاب :

وفي شمائل الترمذي ، وجامع الدارمي ، وفي الإصابة .. أخرج ابن شاهين عـن بريل السهالي قال : (أتى رسول الله صلى الله عليه وسلم بمكة رجـل يعـالج لأصحابه طعاماً فآذاه وهج النار ، فقال رسول الله صلى الله عليه وسـلم : لـم يصبك حر من جهنم بعدها ..)

وفي العمل الجاد الذي يحترم الأسباب بل ويحارب الكسل والبطالة والتواكـل ، ويعلم المسلم حقيقة التقوى والتوكل المرتبطة بالعمل يروي الإمام البخاري وغيره عن ابن عباس رضي الله عنهما أنه قال : (كانوا يحجون ولا يـتزودون) أي لا يعملون ولا يعدون زاداً يتبلغون به في سفرهم أو لا يتكسبون أثناء سفرهم بحرفة أو مهنة أو تجارة يقتاتون منها.

قال أبو مسعود : (كان أهل اليمن - أو أناس من أهـل اليمـن - يحجـون ولا يتزودون ، ويقولون نحن المتوكلون) فأنزل الله تعالى في سورة البقرة :

﴿ٱلْحَجُّ أَشْهُرٌ مَّعْلُومَٰتٌ ۚ فَمَن فَرَضَ فِيهِنَّ ٱلْحَجَّ فَلَا رَفَثَ وَلَا فُسُوقَ وَلَا جِدَالَ فِى ٱلْحَجِّ ۗ وَمَا تَفْعَلُوا۟ مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمْهُ ٱللَّهُ ۗ وَتَزَوَّدُوا۟ فَإِنَّ خَيْرَ ٱلزَّادِ ٱلتَّقْوَىٰ ۚ وَٱتَّقُونِ يَٰٓأُو۟لِى ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿١٩٧﴾

ومن معاني التقوى هنا اتقاء الكسل وإراقة ماء الوجه والبعد عن جريمة البطالة. وهذا النص النبوي الشريف يعالج بوضوح وصراحة ليس بعدهما مزيد لمستزيد موضوع ادعاء التوكل ، ويقرر أن التوكل الصحيح بريء من أدعياء التقوى الذين يفرطون في العمل بحجة التوكل لأن النشاط والعمل من صلب التوكل وجوهره.

مفهوم الأداء

في دائرة التعامل والعلاقات يدور أداء الإدارة ما بين الاقتصاد الإسلامي والتكافل الاجتماعي.

١ – الاقتصاد الإسلامي :

الاقتصاد الإسلامي اقتصاد طبيعي أكثر منه اقتصاد سلعي ، بمعنى اقتصاد يستهدف أساساً إشباع الاحتياجات السليمة ثم بالتبعية الربح ، وليس اقتصاداً سلعياً يستهدف الربح وينشده دون النظر إلى الإشباع الحقيقي ، فالإسلام هو دين العدل والجمع بين المجالات على أساس من القصد والتوازن ، وفي دائرة الحياة الطيبة لا يحرم الإسلام المؤمنين من نعم الله فإنه داخل الدائرة المرنة ، دائرة الإباحة في غير إسراف والتنظيم في غير حجر ، يؤدي الاقتصاد الإسلامي دوره كوسيلة إنتاج وتوزيع هذه الطيبات من الرزق.

وفي ظل تطبيق النظرية الاستخلافية للملكية الإسلامية ، يجمع الاقتصاد الإسلامي بين المشروع العام والمشروع الخاص ليجمعان ما بين عنصري الحرية والنظام. ما بين الإباحة التي هي الأصل ، والتنظيم الذي يقتضيه مصلحة المجموع. فالملكية في الإسلام وظيفة اجتماعية مقيدة بالتشريع الإسلامي ، ومن أصولها الزكاة التي يطلقون عليها في أوروبا ضريبة رأس المال.

٢ - التكافل الاجتماعي :

جعل الإسلام التكافل الاجتماعي أساساً للعلاقات الاجتماعية ، قال تعالى في سورة التوبة :

﴿وَٱلْمُؤْمِنُونَ وَٱلْمُؤْمِنَٰتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَآءُ بَعْضٍ ۚ يَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ وَيُقِيمُونَ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤْتُونَ ٱلزَّكَوٰةَ وَيُطِيعُونَ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ ۚ أُو۟لَٰٓئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ ٱللَّهُ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

لقد وضع الإسلام النظم العملية لتطبيق هذا التكافل من خلال ثلاث دوائر :

أ) انضمير الإسلامي الملتزم بالتقوى.

ب) العمل الصالح.

ج) القواعد والقوانين التي أوجبها الإسلام إيجاباً " الزكاة ".

٣ - مفهوم إدارة العمل :

الأصول والمبادئ الأساسية التي تحكم قضية العمل في الإسلام هي :

أ - إن العمل وسيلة لتحقيق المعيشة والحياة الطيبة ، وهذا المضمون يختلف تماماً عن التكييف الرأسمالي للعمل بأنه سلعة وأيضاً عن التكييف الشيوعي مهما

كان التنظير ؛ إلا أنه في الواقع يتعامل معه كسخرة والمضمون المادي الغربي عموماً يجرد العمل من طبيعته الإنسانية.

ب – مسئولية المجتمع ، وهي مسئولية تنبعث من قاعدة الضمير الاجتماعي الإسلامي وهي في التطبيق تتعلق بمسئولية التكافل.

جـ - إنسانية العمل ، فليس العمل غاية كما في الرأسمالية والشيوعية ، وإنما مجرد وسيلة ، وهو بقدر تحقيقه للغاية المطلوبة منه.

د – أخلاقية العمل ، وهو من أبرز العناصر التي يشترطها الإسلام ، لأنه لا يعتد إلا بالعمل الطيب الصالح ، وأخلاقية العمل تمتد وتنسحب من شكل العمل حتى تغطي طبيعة العمل ومسئولية العامل المكلَّف نفسه.

وللأسف فإن التطبيقات المعاصرة جعلت الطبيعة المادية للإنتاج تكتسح أخلاقية العمل ، بحيث أصبح صاحب العمل ويتبعه العامل يطلب الربح حتى ولو كان حراماً. ولو حظيت أخلاقية العمل ، وكانت هناك (نقابة إسلامية) منتشرة في العالم ، لأمكن شل الأعمال والصناعات المفسدة من الخمور والدعارة وغيرها.

هـ - وحدة أخوة الإيمان في العمل ، ذلك أنه بانحرافات الفكر الغربي ، وتقسيم العمل ما بين رأسمانيين وعمال انتشر النظام الطبقي. فالعمال يرون في الرأسماليين وحشية الاستغلال ، والرأسماليون لا يرون في العمال إلا بنداً من بنود تكاليف المشروع.

ولم تقدم النظريات الاشتراكية حلاً لهذه المشكلة ، حيث حلت الدولة نفسها محل الرأسماليين ، ووقعت التطبيقات الاشتراكية فيما يسمونه التطلعات الطبقية.

وفي التطبيق الإسلامي تتلاقى النقابية الإسلامية " جماعـــات العمــل " والإدارة الإسلامية كطرفين في قضية واحدة ، وأصحاب مصلحة مشتركة حيث يجمعها وحدة الهدف في ظل العقيدة والتشريع الإسلامي ؛ ولقد ربـــط الإســلام الجزاء بالعمل ، الذي انتهى في الاجتهاد المعاصر إلى قاعدة الأجر بالإنتاج ولا ريب أن هذا هو الأصل المبني على القاعدة الأساسية في الإسلام " العدل ". فالإسلام لا يقر السيطرة والتحكم.

وفي الأسس الإسلامية أسلوب الاتفاقيات الجماعية وحــق الملــتزم فــي إملاء العقد. ومن الأصول تطبيق الشورى في الإدارة. والتحكيــم مــن صميــم طبيعة المجتمع الإسلامي ، ولا يمكن ضمان الدول عند الخلاف أو المنازعـــات إلا بالتوفيق والاختيار أو التحكيم الإلزامي.

٢ – تكوين الشــركة الإســلامية :

الشركة المساهمة في ظل الرأسمالية ، يتحمل أصحاب الأسهم الممتازة ضــــرراً أقل من حملة الأسهم العادية ، بينما في ظل الإسلام فإن الجميع شركاء في الغُنـم والغُرم.

وفي التطبيق الإسلامي .. الأصل هو العمل ، ومن ثم نــرى أن تكــون الشركة ـ شركة أشخاص ـ لأن الأصل في قيامها العمل ، وبمقتضى هذه القاعدة فليس هناك مساهمون كبار ومساهمون صغار حيــث لا مجــال لســيطرة رأس المال.

وفي التطبيق الرأسمالي ، تكون مجالس الإدارة عادة من كبار المساهمين أو العائلات أو البنوك ، ولكن في التطبيق الإسلامي يتلاقى رأس المال مع العمل ليمثل الإدارة من تكونت لديه فطنة العمل التي اكتسبها بالتجربة والخبرة والكفاءة بالعلم لانعدام رغبة السيطرة بالملكية لأنها عارضة ومؤقتة ، فليس هناك فصــل

بين الملكية والإدارة أو بين رأس المال والعمل ، ومن هنا فإن طابع اتخاذ القرارات يتم بواسطة جماعة العمل والمشروع مقيد بقيود التشريع الإسلامي.

- **مالياً** : فإن الشركة الإسلامية تقوم إما عن طريق مشاركة رأس المال بجماعات العمل. أو مساهمة جماعة العمل ، أو عن طريق مشاركة أحد البنوك الإسلامية.

- **قانونياً** : فإن التشريع الإسلامي يحافظ على المنافسة ويمنع احتكار القلة ، ويشجع التعاون الهادف لصالح المجتمع ، وفي الاستيراد والتصدير يرفض فرض القيود لصالح الامتيازات.

-**الزكاة** : وهي عامل محدد لسياسات الشركة الإسلامية.

-**العمل** : حيث الجماعة الإسلامية " جماعة العمل " هي في الأصل تنظيم جماعي للعمل ، ومن ثم فإن المفاوضة لعقود إجازة العمل ، والمشاركة في إدارة العمل من وظائفها كما أنها طرف أصيل في التدريب المهني والتحكيم ونظام الخدمات والتكافل الاجتماعي ، ولأنه لا يوجد ثمة فرق حقيقي حيث يتلاقى العمل مع الإدارة فإن اتحاد العمل ورأس المال في عمارة الأرض والتنمية والحياة الطيبة ، يعكس اسم اتحاد هذه الجماعات الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل والتدريب المهني.

- **التكنولوجيا** : حيث تفرض قيوداً على الإدارة من حيث الموقع لاعتبارات المواد الخام وتكلفة النقل والطاقات والحجم الاقتصادي للمشروع ونظام الإنتاج.

عمل المرأة

من الأسئلة التي تثار دائماً في الأوساط الإسلامية هل يجوز تشغيل المرأة ؟ وما مدى حق الزوج في منع زوجته عن العمل ؟ وما هي الأعمال المحظورة على

المرأة ؟ وما هي الضوابط ؟ وأصبحت الإجابة على هذه الأسئلة ضرورية بعد أن خرجت المرأة المسلمة إلى ميادين التعليم..

مما يدل على جواز عمل المرأة خارج بيتها ما جاء في القرآن من قصة موسى حين ورد ماء مدين ، والتقى بفتاتين تقومان بعمل الرجال ، وهو الرعي والسقي، قال تعالى في سورة القصص :

وَلَمَّا وَرَدَ مَآءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ ٱلنَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِن دُونِهِمُ ٱمْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّىٰ يُصْدِرَ ٱلرِّعَآءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ ﴿٢٣﴾ فَسَقَىٰ لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّىٰٓ إِلَى ٱلظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَآ أَنزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ ﴿٢٤﴾

فالآية تقرر أن المرأة يمكنها أن تقوم بعمل الرجال ، لكنها لا تزاحمهم كما تقرر أن هذا العمل إليه ضرورة (وأبونا شيخ كبير) وأن على ذوي المروءة والقدرة من الرجال أن يعاونوا المرأة ويكفوها مئونة الاشتغال بالعمل الشاق.

وهذه الضرورة التي تدفع المرأة إلى العمل خارج بيتها قد تكون ضرورة خاصة بأسرة المرأة - كما بينت الآية - وقد تكون ضرورة عامة من جانب المجتمع الذي تعيش فيه ، كحالة الحرب مثلاً ، كما روى البخاري عن أنس قال: (لما كان يوم أحد انهزم الناس عن النبي صلى الله عليه وسلم ، قال : ولقد رأيت عائشة بنت أبي بكر وأم سليم وأنهما لمشمرتان ، أرى خدم سوقهن تنقلان القرب على متونها ثم تفرغانه في أفواه القوم ، ثم ترجعان فتملآنهما).

ويرتبط بجواز عمل المرأة خارج بيتها مدى حق الزوج في منع زوجته عن العمل.

والرأي إن تزوجها موظفة أو شرطت عليه أن تعمل لم يكن للزوج منعها من العمل لرضاه بإسقاط حقه حين تزوجها موظفة ، ولوجوب الوفاء بالشرط الذي فيه مصلحة أحد الزوجين وبخاصة شروط النكاح وإن لم يكن من مقتضى العقد أو مؤكداً لمقتضاه في رأي بعض الفقهاء ومنهم الحنابلة ، لقوله صلى الله عليه وسلم : (أحق الشروط أن توفوا به ما استحللتم به الفروج).

وعمل المرأة خارج بيتها ينبغي أن يكون في إطار التعاليم الإسلامية. وقد منع الإسلام كلاً من الرجل والمرأة من مباشرة أي عمل فيه خطر على الأخلاق أو فساد للجماعة فتمنع المرأة من الاشتغال بأي عمل يقصد منه استغلال أنوثتها، وقد نهى النبي صلى الله عليه وسلم عن (مهر البغي). ونهى عن كسب الأمة إلا ما عملت بيديها كالغزل والنقش.

ولا يجوز للمرأة أن تشتغل بالرقص أو ما شاكله ، كما لا يجوز أن تشتغل بالمتاجر متزينة متبرجة لجلب الزبائن. ولا يجوز أن تشتغل بالسفارات أو القنصليات بقصد الاستعانة بأنوثتها على الوصول إلى أهداف سياسية ، كما تمنع من أن تشتغل مضيفة في طائرة ، وما شاكل ذلك من الأعمال يرى بعض الفقهاء لعدم اتفاقه مع سمت المرأة المسلمة وما اختصت به من أحكام كحركة السفر منفردة.

مما تقدم نرى أن للمرأة أهلية كاملة كالرجل ، تؤهلها لعقد العقود وإدارة الأموال والأعمال ومباشرة الصناعات المختلفة التي لا تتنافى مع طبيعتها.

وعمل المتزوجة مشروط بإذن زوجها وعدم إهمال بيتها ، كما أن خروجها ينبغي أن يكون في حدود التعاليم الإسلامية ، فيجب عليها ستر زينتها إلا ما ظهر منها ، وألا تخرج متبرجة متعطرة ، كما يراعى فيه ألا يضطرها

العمل إلى الخلوة بأجنبي أو إلى سفرها بدون محرم أو زوج ، وألا يكون فيه استغلال لأنوثتها.

وخروجها للعمل ينبغي أن تدفع إليه ضرورة خاصة أو عامة ولتحقيق مصلحة مشروعة ، بحيث لا يكون الدافع إليه هو التقليد المجرد لمجتمعات أخرى ، أو تأثراً بالحجة السائدة التي تدعي أن نصف الأمة ينبغي ألا يعطل ، رغم ما ترتب عليه من تعطل كثير من الرجال ، فضلاً عن تعطلها عن مهمتها الحقيقية وهي رعاية البيت والأبناء. والحق أن الحل الجذري للجمع بين حق العمل على المرأة وما تفرضه واجباتها الأساسية لا يتم إلا في إطار القيم المعنوية المشتركة.

تشغيل غير المسلمين

وهذا من قبيل الوفاء بحق العمل من جميع الطاقات تشغيل غير المسلمين وأن النظرة العجلى في النصوص الواردة في هذا الموضوع قد تحكم بوجود تعارض بينها . لكن النظرة المتأنية التي لا تغفل مقاصد الإسلام ومصلحة المسلمين يمكنها أن تضع كل نص في موضعه الصحيح ولا شك أن الأسلوب الأمثل في الحياة ، أن يجمع بين المتعاملين في شتى مجالات النشاط الإنساني عقيدة واحدة ، تبسط سلطانها على الجميع ، وتشيع بينهم جواً من التجانس والوحدة. ولكن الحكمة الإلهية اقتضت اختلاف الناس في العقيدة. قال تعالى في سورة هود : ﴿وَلَوْ شَآءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ ٱلنَّاسَ أُمَّةً وَٰحِدَةً ۖ وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ ﴿١١٨﴾ إِلَّا مَن رَّحِمَ رَبُّكَ ۚ وَلِذَٰلِكَ خَلَقَهُمْ ۗ وَتَمَّتْ كَلِمَةُ رَبِّكَ لَأَمْلَأَنَّ جَهَنَّمَ مِنَ ٱلْجِنَّةِ وَٱلنَّاسِ أَجْمَعِينَ ﴿١١٩﴾﴾

فكان لزاماً على المسلمين أن يتعاملوا مع غير المسلمين ، أفراداً كانوا أم مؤسسات. وهناك فرق بين أن يكون تعاونهم مع غيرهم مقصوراً على المعاملة التي تقتضيها طبيعة الحياة وتستهدف بها مصلحة المسلمين ، وأن ترتفع هذه المعاملة إلى مرتبة الموالاة ، حتى يصيروا بطانة للمسلمين وحاشية لأمرائهم ، وذوي المشورة والتخطيط للدولة الإسلامية.

فالحالة الأولى جائزة مباحة ، والحالة الثانية محرمة ممنوعة ، وهاكم بعض النصوص في هذه المسألة : يقول تعالى في سورة آل عمران :

﴿يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَتَّخِذُواْ بِطَانَةً مِّن دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا وَدُّواْ مَا عَنِتُّمْ قَدْ بَدَتِ ٱلْبَغْضَآءُ مِنْ أَفْوَٰهِهِمْ وَمَا تُخْفِي صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ ۚ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ ٱلْءَايَٰتِ ۖ إِن كُنتُمْ تَعْقِلُونَ ﴿١١٨﴾ هَٰٓأَنتُمْ أُوْلَآءِ تُحِبُّونَهُمْ وَلَا يُحِبُّونَكُمْ وَتُؤْمِنُونَ بِٱلْكِتَٰبِ كُلِّهِۦ وَإِذَا لَقُوكُمْ قَالُوٓاْ ءَامَنَّا وَإِذَا خَلَوْاْ عَضُّواْ عَلَيْكُمُ ٱلْأَنَامِلَ مِنَ ٱلْغَيْظِ ۚ قُلْ مُوتُواْ بِغَيْظِكُمْ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌۢ بِذَاتِ ٱلصُّدُورِ ﴿١١٩﴾﴾

ولا شك أن اتخاذ غير المسلمين بطانة لأولي الأمر وحاشية لهم يضعف شوكتهم ، ويودي بدولتهم ، وكان ارتكاب المسلمين هذا المحظور من أسباب ضياع الأندلس.

وروى البخاري بسنده عن عائشة قالت في حديث الهجرة : (واستأجر النبي صلى الله عليه وسلم وأبو بكر رجلاً من بني الديل ، ثم من بني عبد بن عدي هادياً - خريتاً - والخريت الماهر بالهداية - قد غمس حلفاً في آل العاص بن وائل ، وهو على دين كفار قريش، فأمناه ، فدفعا إليه راحلتيهما وواعداه غار ثور بعد ثلاث ليال ، فأتاهما براحلتيهما صبيحة ليال ثلاث ، فارتحلا).

قال العيني : (فيه جواز استئجار المسلمُ الكافرَ على هدايته الطريق) قلت : وعلى غيرها أيضاً.

(وفيه ائتمان أهل الشرك على السر والمال إذا عهد منهم وفاءً ومروءةً كما استأمن رسول الله صلى الله عليه وسلم - هذا المشرك).

وقد ذكر البخاري هذا الحديث في كتاب الإجارة ، وترجم له بقوله (باب استئجار غير المسلمين) وعلق ابن بطال على هذا بقوله : الفقهاء يجيزون استئجارهم.

الأجور

مبدأ الجزاء على العمل من المبادئ الراسخة في الإسلام الثابتة بنص آيات القرآن الكريم وأحاديث النبي صلى الله عليه وسلم ، يقول تعالى في سورة النحل :

﴿ مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ ﴾

وقال تعالى في سورة الكهف :

﴿ إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾ ﴾

وينبغي مراعاة العدالة عند تقدير الأجر ، فيوفي الأجير حقه ويسارع صاحب العمل إلى دفعه دون إبطاء أو تأخير. والله عز وجل يأمرنا ألا نبخس حقهم ، وألا نقلل من جهود الآخرين أو ننقص من قيمة عملهم ، يقول تعالى في سورة الأعراف :

﴿ وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۗ قَالَ يَٰقَوْمِ ٱعْبُدُواْ ٱللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُۥ ۖ قَدْ جَآءَتْكُم بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ ۖ فَأَوْفُواْ ٱلْكَيْلَ وَٱلْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُواْ ٱلنَّاسَ أَشْيَآءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُواْ فِى ٱلْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَٰحِهَا ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُم مُّؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾ ﴾

ومن لا يمنح الأجير ويوفه ماله ، فهو معرض لأن يخاصمه الله يوم القيامة ، فقد روى البخاري عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال : (قال الله : ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حراً فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً ، فاستوفى منه ولم يعطه أجره) كما قال عليه الصلاة والسلام : اعط الأجير أجره قبل أن يجف عرقه.

والوفاء بالأجر ، فوق أن فيه أداء الحق لذويه ، يعتبر قربى نتقرب بها إلى الله عزّ وجل ، وهذه القربى قيمة ترتقي بمستوى العمل ، في العلاقات

الإدارية والتنظيمية في الإسلام موضع اقتناع وتسليم من الرئيس والمرؤوس على حد سواء ، فلا المرؤوس المسلم يقبل أجراً لا يستحقه ، ولا الرئيس المسلم يرضى أن يبخس حق العامل في أجره.

وهكذا يتضح دور القيمة المشتركة في تعاون العمال والإدارة على الوفاء بحق العمل في إطار التعفف والإيثار المتبادلين.

فالأجر حق للعامل ، حتى لو كان في غير حاجة إليه ، وكذلك لو كان العمل دينياً فإن من يؤديه يستحق أجره حتى لو تعفف عنه ، فقد روى عن ابن الساعدي المالكي أنه قال : (استعداني عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - على الصدقة ، فلما فرغت منها وأديتها إليه أمر لي بعمالة ، فقلت : إنما عملت لله وأجري على الله ، فقال خذ ما أعطيت ، فإني عملت على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم .. فعملني فقلت مثل قولك ، فقال لي رسول الله صلى الله عليه وسلم : إذا أعطيتك شيئاً من غير أن تسأل فكل وتصدق).

كذلك يجوز منح بعض العاملين مزايا عينية ، فقد روي عن جابر أن النبي صلى الله عليه وسلم قضى بالعمري أنها إن وهبت له ، وروى أبو هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال (العمري جائزة).

والحوافز والجزاء على الأعمال ، يعطى منه الإنسان في حياته ويمكن لآله وذريته أن يستفيدوا منه بعد وفاته ، هاهو زيد بن أسلم يذكر عن أبيه أنه قال (خرجت مع عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - إلى السوق ، فلحقت عمر امرأة شابة فقالت يا أمير المؤمنين ، هلك زوجي وترك صبية صغاراً ، والله ما ينضجون كراعاً ولا لهم زرع ولا ضرع وخشيت أن تأكلهم الضبع ، وأنا بنت خفاف بن إيماء الغفاري وقد شهد أبي الحديبية مع النبي صلى الله عليه وسلم فوقف معها عمر ولم يمض ، ثم قال : مرحباً بنسب قريب ، ثم انصرف إلى

بعير ظهير كان مربوطاً في الدار ، فحمل عليه غرارتين ملأهما طعاماً وحمل بينهما نفقة وثياباً ، ثم ناولها بخطامه ، ثم قال : اقتاديه ، فلن يفنى حتى يأتيكم الله بخير ، فقال رجل : يا أمير المؤمنين ، أكثرت لها ، قال عمر ثكلتك أمك ، والله إني لأرى أب هذه وأخاها قد حاصرا حصناً زماناً فافتتحاه ، ثم أصبحنا نسافئ سهامنا فيه).

وظائف الإدارة العليا

كما أوضحنا من قبل ، أنه يجب التفرقة بين المبادئ والتكتيك أي مجموعة الوسائل الفنية التي يمكن بها تطبيق المبدأ.

التخطيط :

يتحقق التنبؤ في العمل عن طريق التخطيط ضمن عملية الإدارة بمعنى تهيئة الموارد والإمكانات الكفيلة بتحقيق الأهداف التي تم اختيارها من بدائل يجري المفاضلة بينها.

فالتخطيط مسألة منهج لتوفير المسلتزمات ومواجهة الاحت... تعالى في سورة الأنفال :

﴿وَأَعِدُّوا لَهُم مَّا اسْتَطَعْتُم مِّن قُوَّةٍ وَمِن رِّبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِن دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنفِقُوا مِن شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنتُمْ لَا تُظْلَمُونَ ﴿٦٠﴾﴾

- **مبدأ الهدف** : ذلك أن غموض الأهداف تجعل إدارة العمل عرضة لأشكال كثيرة ، وتنص أحكام الدين على ضرورة وحدة الهدف (واعتصموا بحبل الله

جميعاً ولا تفرقوا) وتكتيل الجهود الجماعية حول هدف واحد تسعى إلى تحقيق يمثل القضايا إلحاحاً في الفكر والممارسة الإدارية.

والبحث والاستقصاء هو المبدأ الذي يدعم عملية التنبؤ وتتلخص عمليات البحث في صورة مبادئ عقلية متماسكة في :

مبدأ الجبرية : حيث لا يمكن متابعة عمل بحث دون إيمان بالسببية.

مبدأ العلاقة : ذلك أن الحقائق التي يتكون منها أساس العمل تكون في حدود البيئة وتشمل :

- التحليل.
- تفسير الحقائق.
- القياس.

فالخطة هي أصلاً رسم عمل الغد ، وكل منشأة تولد ولها هدف ، والمنشأة وسيلة إلى غاية - فهدف المنشأة الرأسمالية تحقيق أقصى ربح ممكن ، وهدف المنشأة الاشتراكية تنفيذ خطة الدولة ، أما في التطبيق الإسلامي فالهدف اجتماعي ، وإن كان هذا لا يتعارض مع عملية تحقيق الربح العادل ، ومن هنا كان قرار المواءمة بين الربح والهدف الاجتماعي هو أحد واجبات التخطيط في المنشأة الإسلامية.

الإدارة الإسلامية في التطبيق

بدون نظرية للإدارة تكون قرارات الإدارة ضرباً من العبث. فالنظرية هي القدرة على تحسس الطريق نحو الهدف بأقل قدر من العشوائية والتخبط ، والنظريات تساعد على حل وتوضيح المشكلات ، ولا يمكن أن تبنى نظرية للإدارة الإسلامية في الميدان الاقتصادي أو الاجتماعي دون مفاهيم إسلامية واضحة ، فكثيراً ما تستخدم كلمات (ديمقراطية الإدارة - علاقات العمل ..الخ)

لوصف متنوعات من التصرفات ، وعدم الثبـــات فـــي اســتخدام مصطلحـــات (الشورى - العلاقات الإسلامية - التكافل) يجعل من الصعب تكويـــن المفـــاهيم لبناء نظرية متكاملة للإدارة الإسلامية ، والتي نرى أن تقـــوم علـــى أساســـين متلازمين :

-المبادئ الإسلامية الثابتة .

-الأسلوب العلـــمي.

ويرجع ذلك العجز في فهم بناء نظرية الإدارة الإســلامية إلـــى طبيعـــة الثقافة العربية المختلطة والمتأثرة بمصطلحات الغـــرب الرأســـمالي والشـــرق الشيوعي ، والتحدي الحقيقي والمؤسف هو في تقبل فكر التقليـــد ، لأن مجـــرد القبول بفكرة التقليد يعني أن الرصيد الذاتي قد اهتز لأن الغرب يقوم في أساســه على المدنية الرومانية الوثنية ، والغرب لم يأخذ مـــن المســيحية إلا القشـــور ، وروسيا الشيوعية لا تمثل من الناحية الثقافية تطوراً مختلفاً في أساسه عما فـــي سائر العالم الغربي ، والانقسام بين الرأسمالية والشـــيوعية هـــو انقســـام علـــى المصالح لا على المبادئ ، وطبيعة التفكير الأوروبي الأمريكي لا تختلف عـــن طبيعة التفكير الروسي فكلتاهما تقوم على تحكيم الفكرة المادية في الحياة ، فـــهو واقع وثني مادي ولهذا كانت معركته مع الكنيسة فكانت العلمانية وكان الإلحـــاد ، ومهما كانت المصطلحات فهي مذاهب لم تأت بمنهج متكامل للحياة ، فطبيعة هذه المذاهب هي الاستبداد . حتى الديمقراطية في نظامها تعني امتيـــازات خاصـــة للأقلية المسيطرة سواء أقلية الأغنياء كما في الرأسمالية أم الأقلية الحاكمة كما في الشيوعية وللأسف فإن أصحاب الأعمال والمنظمـــات فـــي الـــدول الإســـلامية يتصرفون على أساس خلفية وجهات النظر الغربية تارة من منظور المشــــروع الرأسمالي الليبرالي ، وتارة من منظور المشروع الثوري الاشتراكي وليس على

أساس خلفية الثقافة الإسلامية ، ولهذا فإنه عندما ننتقد (الإدارة) في المجتمعات الإسلامية يجب أن نتذكر أنها جزء من هذه الثقافة ذات الانحياز القوي المضاد للفهم الإسلامي ، فالفهم الإسلامي للإدارة ينعكس في مجموعة قيم أخلاقية لها ثبات منطقي يرتبط بواقع السلوك الإسلامي الملتزم في الاجتماع والاقتصاد ومن هنا فإن منهج الإدارة في الإسلام لا يقوم على أساس فكرة الربح طبقاً للفهم الاجتماعي الأمريكي ، كما أنه لا يقوم على أساس فكرة السلطة والسيطرة طبقاً للفهم الاجتماعي السوفيتي ، ولهذا فإن القيم تتدخل كمتغيرات في نظريات الإدارة في التطبيقات الرأسمالية والشيوعية ، بينما في الإسلام تدخل كمحددات لها.

- **المنهج التطبيقي :**

لابد للإدارة السليمة من منهج لأنه مع افتقاد المنهج تصبح الإدارة عشوائية أو فردية ، وهي بذلك تفقد المبادئ التي تهديها لتحقيق أهدافها ، كما تفقد أيضاً معيار قياس نجاحها أو فشلها.

لقد وصلت اجتهادات الفكر الغربي إلى هوة واسعة ما بين الإدارة العلمية التي تنظر إلى المصنع أو المنشأة كما لو لم يكن هناك عامل ، والإدارة الإنسانية التي تنظر إلى العامل كما لو لم يكن هناك مصنع أو منشأة ، وهي معالجات تتم من زاوية شكل التقسيم بين (رأس المال) و (العمل) ومن ثم ليس هناك رابطة تجعل لمجتمع العمل قوته وتضامنه في عرض قيمة مهارته وطاقته وإنما أصبح هناك ابتزاز يتم من خلال تزايد أسواق المال واشتداد الضغط على المستهلكين.

إن أزمة الإدارة في المجتمع الحديث أن الإدارة العلمية لها مقاييس موضوعية ولكنها ليست إنسانية ، وإن الإدارة الإنسانية ، إنسانية ولكن ليس لها مقاييس موضوعية ، ولا ريب أن هذه النظرة متأثرة بفصل رأس المال عن

العمل ، وهو نتيجة منطقية لغياب القيمة المعنوية المشتركة التي بمقتضاها يتلاقى الجميع وينطلقون للعمل.

لذا فإن رسالة المنشأة الإسلامية تجيد ما يلي :

- مفاهيم القيم المعنوية المشتركة.
- المبادئ لتأصيل الاعتبارات الثقافية للمفاهيم المعنوية المشتركة.
- قابلية هذه المبادئ للتدريب في الإدارة كمعايير إسلامية أصيلة.

أولاً : – إن الوعي بمفهوم الملكية الاستخلافية والعمل هو الاتجاه الجامع للقيم المعنوية المشتركة ولوضوح المنهج الإسلامي للإدارة ومعرفة أبعاده وكماله ولتعميق مجموعة الفهم الإسلامي :

- الملكية الإسلامية.
- التكافل الاجتماعي.
- تنمية روح الجماعة والولاء للمسئولية الواجبة على كل فرد.

ثانياً : – بناء مجموعة المبادئ الإنسانية لتكوين الإحساس المسلم العام :

- العدل الإسلامي لمبدأ لكل حسب حاجته ولكل حسب عمله.
- الشورى والمشاركة في صنع القرار لنجاح المشروع.

ثالثاً : – تكوين معايير تنمية الإحساس العملي :

- الحرية وهي مرتبطة بحق العمل كقيمة تعبدية في الإسلام.
- المسئولية مع ارتباط العلم بالعمل فهما أساس التكليف.
- الاقتصاد الإسلامي بإدراك المنهج والوسيلة.

إن هذه المجموعات (الفهم الإسلامي - المبادئ الإنسانية - المعايير) بما تحويه من مبادئ لا تتعارض مع بعضها ، بل تتساوى في قابليتها للتطبيق كقيم معنوية مشتركة ، ذلك أن وظيفة الإدارة تستمد طبيعتها من أهدافها.

طبيعة الإدارة :

وعند مناقشة طبيعة الإدارة في الإسلام يجب أن تقارن لتبيان خصائصها:

- فالسلطة في المجتمع الغربي تستخدم بمفهومها القانوني.
- بينما في المجتمع الشيوعي تستخدم بمفهومها الحزبي.
- في المجتمع الإسلامي فتستخدم بمفهومها الإنساني وقد تميزت الإدارة الإسلامية بسيادة هذا الطابع لقوله تعالى في سورة الأنفال :

وَأَلَّفَ

بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مَّا أَلَّفْتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ

وَلَٰكِنَّ اللَّهَ أَلَّفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٦٣﴾

إن الإدارة في حاجة إلى مفاهيم أوضح من مفاهيم السلطة بالقانون والسلطة بالحزب.

والإدارة اصطلاح يستخدم في وصف جانب للحياة في التنظيم الاجتماعي فهي جزء مجمل لحياة البشرية نفسها :

- فهي توجيه لإنجاز الأهداف التي من أجلها وجدت.
- لتكوين معايير للأداء التي يلتزم بها المنتجون.
- لتنظيم عملية اتخاذ القرارات على أكفأ وجه ممكن ، ولقد بين أحد العلماء هذا بوضوح موجز.

العملية الإدارية :

إن اتخاذ القرارات هو محور العملية الإدارية والعملية الإدارية هي دورة تتضمن الأنشطة المحددة التالية :

١-عمل القــرار.
٢-البرمجة (الخطــة).
٣-الاتصـــال.
٤-الرقابــة.
٥-التقويــم.

فعملية الإدارة تتعلق بموضوعها في توجيه حياة التنظيم الاجتماعي والإدارة نوع من السلوك العام الذي يوجد في كافة المنظمات البشرية ، فهي ليســت وظيفــة مصطنعة ولكنها عملية ديناميكية يلتزم بها أعضاء المنظمة مــن أجــل ضبــط وتوجيه أنشطتهم.

وأخص وظائف الإدارة هو تنظيم عملية اتخاذ القرارات على أكفأ وجه ممكن وتتمثل درجة الكفاءة في تحقيق أهداف المنظمة فهي تتعامل مع جماعة إنسانية تنتمي لعضوية المشروع ، لهذا كان من الضروري أن تكون لدينا مجموعة مفاهيم وأدوات للعمل ، ذلك أن المفاهيم تعتبر لبنات النظرية ولا يمكن أن تكون النظرية أقوى من لبناتها.

اتخــاذ القــرارات :

علينا أن نفرق بين مفهوم التوجيه ومفهوم السيطرة فــي عمليــة اتخــاذ القرار وهذا المفهوم لكونه أساسياً وأكثر أهمية من الوظائف الأخرى للإدارة بـل هو أساس لجميع وظائف الإدارة حيث كان الخطاب لرسول الله صلى الله عليــه وسلم واضحاً صريحاً (وشاورهم في الأمر) وفي صيغة أخــرى مــن صيــغ القرآن الرائعة يقول تعالى في سورة الشورى :

﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾﴾

التحليل من زاوية علوم الإدارة :

- تحديد المقاصد الحيوية للمشروع.
- المشاركة بالشورى في التخطيط لسياسات المشروع ووسائل التنفيذ.

وهذا بوجه عام جوهر عملية التنظيم والإدارة ومن هنا يجب أن تحتوي النظرية العامة للإدارة الإسلامية مبادئ لضمان سلامة اتخاذ القرارات بالقدر الذي تحتوي فيه على مبادئ تضمن كفاءة التنفيذ.

محتوى عملية اتخاذ القرارات :

يمكن أن نبدأ بالتعريف المعجمي الذي يعرفه بأنه الحسم أو الفصل في مسألة أو مشكلة عن طريق إصدار حكم في الموضوع أو الوصول إلى نتيجة بعد دراسة ، ومن هنا يمكن النظر إلى القرار على أنه أساساً إجراء قضائي بمعنى وجود واقعة وحكم عن هذه الواقعة ، فالحكم هنا بمثابة الأثر العملي المترتب على القرار ، فالقرار يتضمن تأثيراً والحكم الذي يصدر معناه أن مجموعة من الأفعال أو الإجراءات ستوضع موضع التنفيذ ، فالقرار يتداخل كثيراً مع التنفيذ ، فقرار ما يمكنه أن يغير الاتجاه الحالي للتنفيذ ، وهذا يتأتى بتغيير اتجاه التنفيذ ، وقد يصدر القرار أيضاً لتثبيت وضع قائم منفذ أو لمجرد تصحيحه أو لمواصلة السير وفقاً للوضع القائم.

فالقرارات بطبيعتها لها طابع عملي ، بمعنى أن قيمة القرار تتوقف على نجاح الأثر الذي يترتب عليه ، ولما كان الأثر المنطقي يتمثل في الأهداف ، فإن قيمة القرار ترتبط بدرجة تأثيره في تحقيق تلك الأهداف.

إن مصطلح القرار يجب تفسيره على أنه مجموعة الأحكام التي تؤثر في عملية التنفيذ ومفهوم اتخاذ القرارات بهذا الشكل لا يعني فقط القرار في حد ذاته، ولكنه يشمل أيضاً جميع الأفعال التي تلزم لوضعه موضع التنفيذ أي سلسلة الإجراءات التنفيذية للمشروع.

ونظام الإدارة في المجتمع الطبقي لا بد أن يكون نظاماً استبدادياً يميل إلي السيطرة بتأمين تحكم رأس المال في العمل بالأجر بينما نظام الإدارة في الإسلام يقوم على الشورى والتوجيه ذلك أن أصل النظام عدم فصل رأس المال عن العمل ولكن تقسيم العمل داخل المشروع هو علاقة فنية بين جماعات العمل من خلال تقسيم العمل إلي وظائف للتنفيذ بقصد (الإتقان) ، والعلاقات الفنية ليست علاقات اجتماعية وإنما الغرض من تقسيم العمل المنظم امتلاك ناتج العمل المشترك مع تحديد نصيب الأفراد المناسب في توزيع الناتج .

- ففي نظام الإدارة الإسلامية تعارض جذري مع نظام الإدارة في الرأسمالية التي تخلي الرأسماليين عن وظيفة الإدارة وتحول عملهم إلي (إصدار سندات) وقبض فوائد أسهمهم .
- كما أن نظام الإدارة الإسلامية يتعارض مع نظام الإدارة في الشيوعية حيث تدار المشروعات كوحدات اقتصادية تابعة لجهاز الدولة المركزي .

والواقع أن كليهما في الرأسمالية والشيوعية يكتنفا طابع السيطرة والاستغلال .

لذا فإن القرارات في الإدارة الإسلامية تنظم العلاقات الاجتماعية والاقتصادية التي يشترك الأفراد كجماعات عمل في ظلها من أجل تنظيم الإنتاج.

فالقرارات في الإدارة الإسلامية تتعلق بتنظيمه حصيلة عائد العمل المنظم تنظيما اجتماعيا لذا جعل الإسلام طلب العلم فريضة لأن المعرفة تؤدي إلى اختيار الفكرة المثلى للإنتاج واختيار الحلول التي تدر أكبر ناتج واختيار طريقة وهدف الاستثمار ، ومن هنا كانت أهمية ربط العلم بالعمل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الإسلامية حيث المهارة والمقدرة ومعرفة الوسيلة الضرورية في كل مراحل دورة اتخاذ القرارات من المشاورة والشورى حتى اتخاذ القرار وتنفيذه ومتابعته.

وفي ظل ظروف الملكية الإسلامية الاستخلافية تبدو المصلحة المشتركة لكل أعضاء مجموعة العمل سواء منظمي الإنتاج أو المنتجين فهم جميعا عمال موزعين على وظائف الإدارة والتنفيذ وجميعهم لهم الرغبة في زيادة الدخل الجماعي الذي يشارك كل واحد فيه بنصيب على شكل دخل شخصي دون تفرقة بين العامل اليدوي أو الموظف أو الفني فكل حسب قدراته ومهاراته يمارس حقه في الإدارة الإسلامية بالشورى.

في بداية تطبيقات الإدارة الذاتية الاجتماعية بالدول الشرقية أثار البعض أن مثل هذه الإدارة يكون لها ميل إلى إنفاق كل القيمة الناتجة وهي القيمة التي تبتلعها قوى الدولة أو قوة الطبقة الرأسمالية ، ولكنها في نظام الإدارة الإسلامية ، فمهما تم رفع الأجور إلى أعلى مستوى ممكن فإن القيمة الناتجة يكون محلها الزكاة ذلك أن الملكية الإسلامية سواء خاصة أم عامة لها وظيفتها الاجتماعية المقيدة بالتشريع الإسلامي وهي نظرة تختلف عن نظرة التجربة في الدول

الشرقية التي كانت مؤيدة لنقاد إدارة العمال في شأن القيمة الناتجة من العمل والإدارة الحرة للمنتجين.

أن الدخل يتوقف على العمل والإنتاجية ويتوقف ذلك على مستوى الآلات ، ومن ثم فإن تكوين رؤوس أموال شرطاً لتحقيق نتائج مرغوب فيها ، ولهذا فإن جماعات العمل في إطار علاقات إنتاج الذي يحققون فيها دخلهم ، يخصصون جانبا من الدخل لتجميع رؤوس الأموال بغرض ضمان استمرار زيادة الإنتاج كضرورة للمحافظة على الأوضاع المادية التي حصلوا عليها وبسبب الحاجة إلى مسايرة التطور العام للإنتاج الذي يتحقق بصرف النظر عن سيطرة أي جماعة ، حيث تنشأ هذه الحاجة عن القانون الوضعي القائل بأن قيمة الناتج تحددها طاقة العمل عند التسويق.

إن الفرصة المهيأة لجماعات العمل للبت بحرية في توزيع الدخل بين الدخول الشخصية والاستثمارات بدون تدخل من الخارج تقوم بالتالي على المصلحة والضرورة الاقتصادية فيهبط تدخل الدولة .

وعملية التكامل المعاصر والتطور الإقتصادي والعلمي والتكنولوجي قد أدى إلى وضع احتياجات المجتمعات في أيدي أجهزة مركزية ، وهذا لا يحول من أن يكون أسلوب العمل وأشكال التنظيم في أنشطة الاقتصاد الإسلامي له أشكال التعاون والتخصص والتكامل بين المشروعات الصغرى لتصبح مشروعات كبرى ، وسوف تتطور العملية بشكل تعاوني طبيعي ليشمل كل أقسام ووحدات الاقتصاد الإسلامي ، ولابد أن تتجه هذه المشروعات إلى إقامة منظمات اقتصادية طبيعية.

لقد سبق أن أوضحنا أن الإدارة والاقتصاد الإسلامي لها شكل ومضمون وجوهرها مناقض لقواعد الرأسمالية والشيوعية ، ذلك إن الإدارة الإسلامية

تستهدف التنمية الاقتصادية المتناسقة ذلك أن قانون فائض القيمة يصلح للاقتصاد الرأسمالي ، والتخطيط المركزي لقوة الدولة يصلح للاقتصاد الاشتراكي ، بينما دافع العمل الطبيعي **هو أساس الاقتصاد** الإسلامي ، ولهذا فإن السوق **بالمعنى** الرأسمالي أو الخطة **بمعناها الاشتراكي** القائمة على تدخل الدولة **يتفقان مع قواعد** الإدارة الإسلامية. **في ظل ظروف الملكية** الإسلامية يجب أن **تتوافر للمنظمات** الاقتصادية حرية **تحديد سياستها الإنتاجية** بمعنى تقرير نوع وكمية **وأصناف** السلع التي تقوم بإنتاجها **أي أنه يجب أن** يكون لها الحرية الكاملة **في تملك** وسائل الإنتاج وفي توزيع **الدخل المكتسب** بعد أن تقوم بأداء التزاماتها **الشرعية** تجاه المجتمع.

وتقرر جماعات العمل على ضوء استهلاك قيمة الأصول الثابتة ، قيمة الدخل الذي يخصص للتوسع في الإنتاج ولاحتياطي رأس المال ، بمعنى أن الإدارة الإسلامية تضع جماعات العمل في ظلها خطط وبرامج الإنتاج بأنفسها ، كما تتولى التنفيذ بنفسها ويتحقق الإنتاج عندما تقبل السوق التشكيلة والنوع الذي تم إنتاجه. ومن المعروف أن السوق لا تقر تكاليف أعلى من متوسط التكاليف لأي مشروع ، ولأن جماعات العمل في الإسلام تكسب دخلها عندما يتحقق الإنتاج أي ببيع إنتاجها في السوق ، فإنه يتبين أنه ليس هناك من هو أجدر من جماعات العمل بتمييز وتقدير احتياجات السوق ، وعندما تحدد جماعات العمل سياستها التجارية فإنها تقوم احتياجات السوق وقدرتها على الاستيعاب "الطلب" .

ومن ناحية أخرى فإن جماعات العمل وحدها في وضع يسمح لها بكشف واستخدام الموارد الإنتاجية وكيفية التوسع في الإنتاج ، واستخدام الأساليب الحديثة في الإنتاج وتخفيف الأسعار وتسويق المنتجات الفردية ، فالإدارة الإسلامية توجه وحدات العمل إلى احتياجات السوق ومطالب الجمهور في حدود

النوع والصنف وتكاليف الإنتاج وبالثمن العادل بما يؤدي إلى تسهيل إشباع حاجات الجمهور.

إن نظام حرية التعبير من خلال الشورى في الإدارة الإسلامية سيدفع جماعات العمل إلى تحسين إنتاجها ، ومن ثم تحديد أهدافها المحددة ، وفي ظل هذه العلاقات تتابع كل منظمة اقتصادية نشاطها في :

الانضباط في العلاقات :

يعني اتباع الإنسان في سلوكه و علاقاته مجموعة من القواعد المرسومة أو المتعارف عليها .. والشريعة الإسلامية غنية بالقواعد التي تحقق الانضباط بما يكفل السمو بإنسانية الإنسان. وتحقيق رفاهيته الكلية ، ورفع قيمته عند خالقه سبحانه وتعالى. فهناك العديد من القواعد المرتبطة بالالتزام بالمواعيد واحترام الإنسان للوقت والوفاء بالعهد ، واجتناب ما يؤذي الخلق ، كالغش والرشوة ونحوهما.

١- قيمة الإحساس بالوقت :

إن اتجاه النصوص في الشريعة الإسلامية يشير إلى حتمية الارتباط بين عدد من العبادات الرئيسية والأوقات في صور محددة يومية أو أسبوعية أو موسمية أو سنوية. وتلزم هذه النصوص المسلم باحترامها احتراماً دقيقاً حتى يصبح هذا السلوك المرتبط بالزمن أمراً معتاداً ومألوفاً لا ينفك عن الإنسان.

ففي عبادة الصلاة اليومية المتكررة في أوقات مخصوصة معينة تأتي نصوص كثيرة نذكر منها قوله تعالى في سورة البقرة :

حَٰفِظُواْ عَلَى ٱلصَّلَوَٰتِ وَٱلصَّلَوٰةِ ٱلْوُسْطَىٰ وَقُومُواْ لِلَّهِ قَٰنِتِينَ ﴿٢٣٨﴾ فَإِنْ خِفْتُمْ فَرِجَالًا أَوْ رُكْبَانًا ۖ فَإِذَآ أَمِنتُمْ فَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَمَا عَلَّمَكُم مَّا لَمْ تَكُونُواْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٣٩﴾

وهناك أمران في النص يدلان على زيـادة الاهتمـام بإكسـاب المسـلم الحرص على الوقت : أولهما تخصيص الصلاة الوسطى بالذكر مع عدم تحديـد تفسيرها بصلاة خاصة مما يتطلب مزيد العناية بكل الأوقات ، وثانيهما : الأمـر بالحفاظ على الصلوات في كل الحالات بما في ذلـك حالـة الخـوف والمشـي والركوب والتمكن من استقبال القبلة وعدم التمكن ... الخ ..

وفي سورة النساء آيات عن الحفاظ على أوقات الصلاة في حالة السـفر والحرب ختمت بقوله تعالى في سورة النساء :

فَإِذَا قَضَيْتُمُ ٱلصَّلَوٰةَ فَٱذْكُرُوا۟ ٱللَّهَ قِيَٰمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا ٱطْمَأْنَنتُمْ فَأَقِيمُوا۟ ٱلصَّلَوٰةَ ۚ إِنَّ ٱلصَّلَوٰةَ كَانَتْ عَلَى ٱلْمُؤْمِنِينَ كِتَٰبًا مَّوْقُوتًا ﴿١٠٣﴾

وفي الصلاة الإسبوعية ، قال تعالى في سورة الجمعة :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ إِذَا نُودِىَ لِلصَّلَوٰةِ مِن يَوْمِ ٱلْجُمُعَةِ فَٱسْعَوْا۟ إِلَىٰ ذِكْرِ ٱللَّهِ وَذَرُوا۟ ٱلْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾

وفي زكاة الزروع ، وهي عبادة موسمية قال تعالى في سورة الأنعام :

﴿ وَهُوَ ٱلَّذِىٓ أَنشَأَ جَنَّٰتٍ مَّعْرُوشَٰتٍ وَغَيْرَ مَعْرُوشَٰتٍ وَٱلنَّخْلَ وَٱلزَّرْعَ مُخْتَلِفًا أُكُلُهُۥ وَٱلزَّيْتُونَ وَٱلرُّمَّانَ مُتَشَٰبِهًا وَغَيْرَ مُتَشَٰبِهٍ ۚ كُلُوا۟ مِن ثَمَرِهِۦٓ إِذَآ أَثْمَرَ وَءَاتُوا۟ حَقَّهُۥ يَوْمَ حَصَادِهِۦ ۖ وَلَا تُسْرِفُوٓا۟ ۚ إِنَّهُۥ لَا يُحِبُّ ٱلْمُسْرِفِينَ ﴿١٤١﴾ ﴾

ومعروف أن زكاة النقود وعروض التجارة لها زمن ويتعين الإلتزام بمعرفته عندما يحول عليها الحول. وفي عبادة الصوم ، وهي عبادة سنوية تتعلق برؤيا الهلال. ويقول تعالى في سورة البقرة :

﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ كُتِبَ عَلَيْكُمُ ٱلصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى ٱلَّذِينَ مِن قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٨٣﴾ أَيَّامًا مَّعْدُودَٰتٍ ۚ فَمَن كَانَ مِنكُم مَّرِيضًا أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ أُخَرَ ۚ وَعَلَى ٱلَّذِينَ يُطِيقُونَهُۥ فِدْيَةٌ طَعَامُ مِسْكِينٍ ۖ فَمَن تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَّهُۥ ۚ وَأَن تَصُومُوا۟ خَيْرٌ لَّكُمْ ۖ إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٤﴾ شَهْرُ رَمَضَانَ ٱلَّذِىٓ أُنزِلَ فِيهِ ٱلْقُرْءَانُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَٰتٍ مِّنَ ٱلْهُدَىٰ وَٱلْفُرْقَانِ ۚ فَمَن شَهِدَ مِنكُمُ ٱلشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ ۖ وَمَن كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ أُخَرَ ۗ يُرِيدُ ٱللَّهُ بِكُمُ ٱلْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ ٱلْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا۟ ٱلْعِدَّةَ وَلِتُكَبِّرُوا۟ ٱللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَىٰكُمْ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿١٨٥﴾ ﴾

وقال تعالى في سورة البقرة :

﴿ أُحِلَّ لَكُمْ لَيْلَةَ ٱلصِّيَامِ ٱلرَّفَثُ إِلَىٰ نِسَآئِكُمْ ۚ هُنَّ لِبَاسٌ لَّكُمْ وَأَنتُمْ لِبَاسٌ
لَّهُنَّ ۗ عَلِمَ ٱللَّهُ أَنَّكُمْ كُنتُمْ تَخْتَانُونَ أَنفُسَكُمْ فَتَابَ عَلَيْكُمْ وَعَفَا عَنكُمْ ۖ
فَٱلْـَٰٔنَ بَٰشِرُوهُنَّ وَٱبْتَغُوا۟ مَا كَتَبَ ٱللَّهُ لَكُمْ ۚ وَكُلُوا۟ وَٱشْرَبُوا۟ حَتَّىٰ
يَتَبَيَّنَ لَكُمُ ٱلْخَيْطُ ٱلْأَبْيَضُ مِنَ ٱلْخَيْطِ ٱلْأَسْوَدِ مِنَ ٱلْفَجْرِ ۖ ثُمَّ أَتِمُّوا۟
ٱلصِّيَامَ إِلَى ٱلَّيْلِ ۚ وَلَا تُبَٰشِرُوهُنَّ وَأَنتُمْ عَٰكِفُونَ فِى ٱلْمَسَٰجِدِ ۗ تِلْكَ حُدُودُ
ٱللَّهِ فَلَا تَقْرَبُوهَا ۗ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ ٱللَّهُ ءَايَٰتِهِۦ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَّقُونَ ﴿١٨٧﴾

ولا يخفى أن كلمة (معدودات) و كلمة (تكملوا العدة) وكلمة (يتبين لكم الخيط الأبيض من الخيط الأسود من الفجر) وكلمة (ثم أتموا الصيام إلى الليل) كلها قياسات زمنية تتطلب اليقظة التامة لعنصر الوقت.

وفي موسم الحج ، وهو ركن إسلامي كأركان الصلاة والزكاة والصوم التي سبقته يقول تعالى في سورة البقرة :

۞ يَسْـَٔلُونَكَ عَنِ ٱلْأَهِلَّةِ ۖ
قُلْ هِىَ مَوَٰقِيتُ لِلنَّاسِ وَٱلْحَجِّ ۗ وَلَيْسَ ٱلْبِرُّ بِأَن تَأْتُوا۟ ٱلْبُيُوتَ مِن ظُهُورِهَا
وَلَٰكِنَّ ٱلْبِرَّ مَنِ ٱتَّقَىٰ ۗ وَأْتُوا۟ ٱلْبُيُوتَ مِنْ أَبْوَٰبِهَا ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٨٩﴾

ويقول تعالى في سورة البقرة :

الْحَجُّ أَشْهُرٌ مَّعْلُومَاتٌ ۚ فَمَن فَرَضَ فِيهِنَّ الْحَجَّ فَلَا رَفَثَ وَلَا فُسُوقَ وَلَا جِدَالَ فِي الْحَجِّ ۗ وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمْهُ اللَّهُ ۗ وَتَزَوَّدُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُونِ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ (١٩٧)

وهكذا نرى أن كل هذه العبادات الهامة التي تسمى بأركان الإسلام ترتبط بتنظيم الأوقات مما يقتضي أن تشكل في مجموعها منهاجاً سلوكياً يدرب المسلم عملياً على احترام عنصر الوقت والتعرف على قواعد تنسيقه.

٢-الوفاء بالوعد وحق العمل :

تشير النصوص إلى ضرورة التزام المؤمن بالوفاء بالوعد تطبيقاً للملكة التي اكتسبها باحترام الوقت . قال تعالى في سورة مريم :

وَاذْكُرْ فِي الْكِتَابِ إِسْمَاعِيلَ ۚ إِنَّهُ كَانَ صَادِقَ الْوَعْدِ وَكَانَ رَسُولًا نَّبِيًّا (٥٤)

وقال تعالى في سورة المائدة :

﴿ يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ أَوْفُوا۟ بِٱلْعُقُودِ ۚ أُحِلَّتْ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلْأَنْعَـٰمِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّى ٱلصَّيْدِ وَأَنتُمْ حُرُمٌ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾ ﴾

وقال تعالى في سورة الإســراء :

﴿ وَلَا تَقْرَبُوا۟ مَالَ ٱلْيَتِيمِ إِلَّا بِٱلَّتِى هِىَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُۥ ۚ وَأَوْفُوا۟ بِٱلْعَهْدِ ۖ إِنَّ ٱلْعَهْدَ كَانَ مَسْـُٔولًا ﴿٣٤﴾ ﴾

وقد ذكرت السنة في كثير من الأحاديث النبوية أن المؤمــن وفــيّ فــي عهده، صادق في حديثه وأن المنافق هو الذي إذا حدث كذب وإذا وعد أخلف.

٣-الرقــابة الذاتيــة :

على المرء أن يعرف أن الله معه ، وأنه محص عمله سراً وعلانية ، وبذلــك يكون له من ذاته رقيب ، ومن نفسه محاسب ، قال تعالى في سورة المجادلة :

﴿ يَوْمَ يَبْعَثُهُمُ ٱللَّهُ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوٓا۟ ۚ أَحْصَىٰهُ ٱللَّهُ وَنَسُوهُ ۚ وَٱللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَىْءٍ شَهِيدٌ ﴿٦﴾ أَلَمْ تَرَ أَنَّ ٱللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِى ٱلسَّمَـٰوَٰتِ وَمَا فِى ٱلْأَرْضِ ۖ مَا يَكُونُ مِن نَّجْوَىٰ ثَلَـٰثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَآ أَدْنَىٰ مِن ذَٰلِكَ وَلَآ أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا۟ ۖ ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا۟ يَوْمَ ٱلْقِيَـٰمَةِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ بِكُلِّ شَىْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾ ﴾

وتنطق الآيات بأن الإيمان بالحساب واليوم الآخر تنتج عنه تلك الرقابة الداخلية والانضباط والرضا والكفاية ، قال تعالى في سورة الأنبياء :

﴿وَنَضَعُ ٱلْمَوَٰزِينَ ٱلْقِسْطَ لِيَوْمِ
ٱلْقِيَٰمَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْـًٔا ۖ وَإِن كَانَ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ
أَتَيْنَا بِهَا ۗ وَكَفَىٰ بِنَا حَٰسِبِينَ ﴿٤٧﴾ وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا مُوسَىٰ وَهَٰرُونَ ٱلْفُرْقَانَ
وَضِيَآءً وَذِكْرًا لِّلْمُتَّقِينَ ﴿٤٨﴾ ٱلَّذِينَ يَخْشَوْنَ رَبَّهُم بِٱلْغَيْبِ وَهُم مِّنَ
ٱلسَّاعَةِ مُشْفِقُونَ ﴿٤٩﴾﴾

وقال تعالى في سورة المؤمنون :

﴿إِنَّ ٱلَّذِينَ هُم
مِّنْ خَشْيَةِ رَبِّهِم مُّشْفِقُونَ ﴿٥٧﴾ وَٱلَّذِينَ هُم بِـَٔايَٰتِ رَبِّهِمْ يُؤْمِنُونَ ﴿٥٨﴾
وَٱلَّذِينَ هُم بِرَبِّهِمْ لَا يُشْرِكُونَ ﴿٥٩﴾ وَٱلَّذِينَ يُؤْتُونَ مَآ ءَاتَوا۟ وَّقُلُوبُهُمْ
وَجِلَةٌ أَنَّهُمْ إِلَىٰ رَبِّهِمْ رَٰجِعُونَ ﴿٦٠﴾ أُو۟لَٰٓئِكَ يُسَٰرِعُونَ فِى ٱلْخَيْرَٰتِ وَهُمْ
لَهَا سَٰبِقُونَ ﴿٦١﴾﴾

٤- إشاعة البشر والأمل :

إن إشاعة البشر ترفع الروح المعنوية للعاملين ، وتجعل الأمل فسيحاً أمامهم وهذا يفضي إلى تحسن الأداء ، وقد كان النبي عليه الصلاة والسلام يأمر أصحابه وولاته ودعاته وقادته وسعاته بأن يبشروا وييسروا ، وألا يكلفوا الناس

فوق مايطيقون روى أبو موسى قال: **"كان رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا بعث أحداً من أصحابه في بعض أمره قال: بشروا ولا تنفروا ، ويسروا ولا تعسروا."**

وروى سعيد بن أبي بردة عن أبيه عن جده أن النبي صلى الله عليه وسلم بعثه ومعاذاً إلى اليمن فقال: " يسرا ولا تعسرا ، وبشرا ولا تنفرا ، وتطاوعا ولا تختلفا".

٥ – الانضباط التنظيمي بالاستئذان :

في هذا النطاق يأتي ما قرره الإسلام مما يتعلق بترتيب الإتصال والدخول ، فالله عز وجل يقول في سورة النور:

﴿يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لَا تَدْخُلُوا۟ بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّىٰ تَسْتَأْنِسُوا۟ وَتُسَلِّمُوا۟ عَلَىٰٓ أَهْلِهَا ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٢٧﴾﴾

ويقول تعالى أيضا في سورة النور : يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لِيَسْتَـْٔذِنكُمُ ٱلَّذِينَ مَلَكَتْ أَيْمَـٰنُكُمْ وَٱلَّذِينَ لَمْ يَبْلُغُوا۟ ٱلْحُلُمَ مِنكُمْ ثَلَـٰثَ مَرَّٰتٍ ۚ مِّن قَبْلِ صَلَوٰةِ ٱلْفَجْرِ وَحِينَ تَضَعُونَ ثِيَابَكُم مِّنَ ٱلظَّهِيرَةِ وَمِنۢ بَعْدِ صَلَوٰةِ ٱلْعِشَآءِ ۚ ثَلَـٰثُ عَوْرَٰتٍ لَّكُمْ ۚ لَيْسَ عَلَيْكُمْ وَلَا عَلَيْهِمْ جُنَاحٌۢ بَعْدَهُنَّ ۚ طَوَّٰفُونَ عَلَيْكُم بَعْضُكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ ٱللَّهُ لَكُمُ ٱلْـَٔايَـٰتِ ۗ وَٱللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴿٥٨﴾ وَإِذَا بَلَغَ ٱلْأَطْفَـٰلُ مِنكُمُ

ٱلْحُلُمَ فَلْيَسْتَـْٔذِنُوا۟ كَمَا ٱسْتَـْٔذَنَ ٱلَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ ٱللَّهُ لَكُمْ ءَايَـٰتِهِۦ ۗ وَٱللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (٥٩)

ويقول تعالى أيضاً في سورة النور :

إِنَّمَا ٱلْمُؤْمِنُونَ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ بِٱللَّهِ وَرَسُولِهِۦ وَإِذَا كَانُوا۟ مَعَهُۥ عَلَىٰٓ أَمْرٍ جَامِعٍ لَّمْ يَذْهَبُوا۟ حَتَّىٰ يَسْتَـْٔذِنُوهُ ۚ إِنَّ ٱلَّذِينَ يَسْتَـْٔذِنُونَكَ أُو۟لَـٰٓئِكَ ٱلَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِٱللَّهِ وَرَسُولِهِۦ ۚ فَإِذَا ٱسْتَـْٔذَنُوكَ لِبَعْضِ شَأْنِهِمْ فَأْذَن لِّمَن شِئْتَ مِنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمُ ٱللَّهَ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ (٦٢)

وللمرءوس أن يستأذن رئيسه إذا طرأ له أمر عارض ، فمن سمات المؤمنين أنهم إذا "كانوا معه على أمرٍ جامع لم يذهبوا حتى يستأذنوه" وقد روى البخاري عن جابر بن عبدالله رضي الله عنهما قال: " غزوت مع النبي صلى الله عليه وسلم فقلت يارسول الله ، إني عروس ، فاستأذنته ، فأذن لي ، فتقدمت الناس الى المدينة حتى أتيت المدينة".. ويلحق بما سبق وسائل ضبط مواعيد الوصول للعمل كالتوقيع عند الحضور والإنصراف ونحو ذلك..

ومن الإنضباط التنظيمي تحريم النشاط التجاري وغيره عند أذان الجمعة. روى عن عطاء : إذا أذن الأذان الأول ، فإنه يحرم الصناعات كلها ، هي بمنزلة البيع ، وعن الضحاك بن مزاحم قال: " إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة ، إذا زالت الشمس حُرِّم البيع " وعن الزهري قال: " الأذان الذي يحرم فيه البيع الأذان عند خروج الإمام " ، ويجب أن يترك البيع عند الأذان الأول.

وعن قتادة قال: " إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة حرم الشراء والبيع" وعن عبدالرزاق عن أبيه عتيبة عن عبدالكريم أبي أمية قال: " إذا ابتاع رجال بعد الزوال فالبيع فاسد " ، وكان يقول: " كل عامل بيده ، إذا زالت الشمس ، فلا ينبغي له أن يعمل".

٦ – **التصميم والإصرار على تنفيذ الخطة المتفق عليها:**

والإسلام ينمي في المسلم الاستمرار والدوام كقيمة تعبدية تضمن نجاح العمل ، فأحب الأعمال إلى الله أدومها وإن قل ، ولذلك فإنه من القيم المشتركة في اتجاه الوفاء بحق العمل ثبات المسلم في خطة التنفيذ بحيث لا يحول دون تحقيقها رهب أو رغب ، فلا تثبيط المثبطين وسخرية الساخرين ، ولا التطلع للطموحات يمنع المسلم من تحقيق أهدافه ومادام المرء مقتنعا بعمله ، منضبطاً في أدائه ، فإنه يجب أن يمضي فيه بعزيمة ومضاء. وكان هذا شأن أنبياء الله : يقول عز وجل عن نبيه نوح في سورة " هود " :

وَيَصۡنَعُ ٱلۡفُلۡكَ وَكُلَّمَا مَرَّ عَلَيۡهِ
مَلَأٞ مِّن قَوۡمِهِۦ سَخِرُواْ مِنۡهُۚ قَالَ إِن تَسۡخَرُواْ مِنَّا فَإِنَّا نَسۡخَرُ مِنكُمۡ
كَمَا تَسۡخَرُونَ ﴿٣٨﴾

والمسلم مادامت القناعة خلته ، فإنه لا يشغله التطلع لما في أيدي الآخرين ، وقد خاطب الله عز وجل نبيّه عليه الصلاة والسلام فقال في سورة الحجر :

لَا تَمُدَّنَّ عَيۡنَيۡكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعۡنَا
بِهِۦٓ أَزۡوَٰجٗا مِّنۡهُمۡ وَلَا تَحۡزَنۡ عَلَيۡهِمۡ وَٱخۡفِضۡ جَنَاحَكَ لِلۡمُؤۡمِنِينَ ﴿٨٨﴾

التنظيم

من الهام ، أن نتبين أن موضوع الإدارة يتعلق بتوجيه الحياة في تنظيم اجتماعي ، وهدف كل تنظيم واضح بدرجة معينة للجمهور ، ومن ثم فالهدف يجب أن تكون له قيمة بالنسبة للمجتمع ، ومن هنا كان الهدف هو أهم وظائف التنظيم الاجتماعي وهذا يعطي أولوية لتلك العمليات التي تتصل مباشرة بنجاح أو فشل الجهود المرتبطة بتحقيق الهدف ، وهذا يعني أساساً أن عملية اتخاذ القرارات تشرف على استثمار إمكانيات وموارد التنظيم ككل من أجل مصلحة الهدف ، كما تنظم الجهود التي يعتمد عليها المسئولون عن القرارات لحشد تلك الإمكانات من أجل هذا الهدف ، وهذه الحركة المنظمة لوسائل حشد الإمكانيات والتي تتشكل عادة ما نطلق عليه نمو (النفوذ السياسي) وتأخذ المنظمات الاقتصادية شكلها العام من عملية اتخاذ القرارات ، بينما يحدث التباين بينهما نتيجة لتعديل العملية حسب ما يقتضيه الهدف ، وحسب طريقة إدراك الجمهور لهذا الهدف.

والتنظيم كمسألة فنية بعد التناول الهندسي للمشروع يتناول إيجاد الأفراد وتدريبهم لسد مجموعة الواجبات المسئوليات ، وهو جزء من نواحي الإدارة أسماه (فايول) بالأمر.

والتنظيم ببساطة تحديد الأنشطة الضرورية لخطة المنشأة ، وترتيب هذه الأنشطة في مجموعات عمل متخصصة. والمنظم لا يمكنه تغيير الإنسان ليتلاءم مع العمل ، وإنما يمكنه تصميم العمل على خطوط التخصيص الوظيفي لجماعات العمل ، وهذا التصميم يبنى على خطة تضمن النشاط المستمر للعمل. ويتوقف

استخدام المال والمعدات على اتخاذ القرارات ، ومن ثم يجب أن يكـــون تنظيـــم الموارد البشرية \ جماعات العمل / في العمل ، فالتنظيم بمعناه في الإدارة هـــو طريقة للتحقق من أن :

- العمل لازم لتحقيق الهدف.
- ليس هناك تكرار للعمل.
- كل الجهود مكرسة لهدف مشترك.

فالتنظيم إذن يشمل :

أ) تقسيم العمل \ القدرات أو المهمات أو المعرفة /.

ب) وسائل تنسيق الوظائف أو الأعمال.

ويشمل عالِم الاجتماع ماكس ويبر كلمة بيروقراطية الإدارة تميـــيزاً لها عن سوء التنظيم ، ويرى خـــبراء التنظيـــم أن ترتيـــب المنظـــم للوظـــائف والواجبات لا تكون له قيمة تذكر ما لم يكن القائمون بتنفيذ هذه الواجبات يعرفون عملهم وموقع هذا العمل من التنظيم لذلك تضع المنظمات على اختلاف أحجامها خرائط تنظيمية لتصوير هيكل السلطة في الشركة ، ولهذه الخرائط أثرها الـــهام على السلوك والإنجاز داخل المنظمة.

وهناك مدرستان في الفكر الغربي للتنظيم :

- المدرسة الكلاسيكية.
- مدرسة النظر بين المحدثين الذين يعتمدون على علم الاجتماع وعلـــم المنطق.

إن ما جرى العرف على تسميته النظريات الكلاسيكية في التنظيم مشـــتق بعضه من تحليل فايول ويطلق عليه مبادئ الإدارة ، وهي كمعالم للاسترشاد:

١-أن يكون للمنظمة هدف واضح.

٢-وظيفة واحدة لكل شخص.

٣-تنسيق الجهود نحو الهدف المشترك.

٤-تسلسل القيـــادة.

٥-السلطة مساوية للمسئولية.

٦-الكفـــــايـــة.

٧-التفويـــــض.

٨-وحـــدة القيـــادة.

٩-نطاق الإشـــراف.

١٠- التـــــوازن.

١١- تقسيم العمل.

وكما حظيت النظرية الكلاسيكية في التنظيم بالقبول ، فقد واجهت نقداً كبيراً.فهي خطوط عريضة لا تساعد في عملية التنظيم الحقيقي ، كما أنها ميكانيكية رغـــم تركيزها على أهمية القيادة وروح الجماعة.

وتدرك النظريات الحديثة في التنظيـــم أهميـــة المتغـــيرات والضغـــوط المتصارعة ، وترى أن للعوامل النفسية والاجتماعية أثراً في فاعلية التنظيـــم ، وتبرز الدافع الاقتصادي كجزء من الحوافز ، وهي تلتقي مع الكلاســـيكية فـــي تركيزها على القيادة والاختيار السليم للقيادة.

وكما توسعت النظريات الحديثة في السلوك الإداري وأهمية بناء الفـــرد وأكدت على أهمية جماعة العمل المنسقة التي تؤدي وظيفتها بكفاية.

وبتقسيم نظريات التنظيم يستحيل تلخيص كفاءة نظريات التنظيـــم نتيجـــة لتأثر أصحاب النظريات بميولهم الشخصية ، ولعل عيوب نظريـــــة التنظيـــم أن أصحاب نظريات التنظيم توسعوا في التفكير في محاولة لوضع نظريات تطبيـــق

على كل تنظيم من البشر ، وإن كان هناك اتفاق مشترك على أهمية تقسيم العمل، أما باقي نظريات التنظيم فهي باستخدام الأسلوب المقارن تعتبر مجرد مقترحات قد تصلح أو لا تصلح للتطبيق على الحالات المعينة التي يتولى تنظيمها.

ميكانيكية التنظيم :

أول ما يجب البدء به في دراسة ميكانيكية التنظيم هو هدف الشركة ، فالشركة الصناعية على سبيل المثال هدفها إنتاج السلع ، ومن ثم تتطلب إدارة للإنتاج وأخرى للتسويق ، وثالثة للمالية ، فالوظائف لا تتعارض ، وكل منها يتطلب نوعاً من المهارات والمعارف وبذلك يكون من السهل تحديد مسئولية كل وظيفة والجانب الميكانيكي من التنظيم لا يدخل في اعتباره إلا العمل الذي يجب أداؤه فنياً وميكانيكية التنظيم لا تختلف عن النظريات الكلاسيكية ، فهي تقوم على أساس المنطق البحت وبفضل الجوانب الإنسانية ، فالناس يستحيل تقسيمهم ، وقلما يمكن حبس الإنسان داخل مربع تنظيمي ، إذا إن ذلك يمنعه فعلاً من الإسهام بقدراته ، ولا بد أن يفقد الاهتمام حتى بالإسهام فيما هو مسموح له من أهداف الشركة التي لا تنطبق على أهداف الفرد ، ولازال يعاني من هذه المشكلة ، ومن صيغة كاملة في التطبيقات الرأسمالية والاشتراكية. وعموماً تأخذ الإدارة كلها بأسلوب التنظيم.

وفي الفكر الغربي ينقسم التنظيم إلى نوعين : (رسمي – غير رسمي) ويقصد بالتنظيم الرسمي مجموعة أعضاء التنظيم الذي يتمايزون في الأداء ولكنهم يعملون في وظائف متداخلة بالمشروع ومتناسقة من أجل تحقيق هدف أو أكثر ، وهدف كل تنظيم واضح بدرجة معينة للجمهور ، ومن ثم فالهدف يجب أن يكون قيمة بالنسبة للمجتمع ، ومن هنا يتبين لنا أن تحقيق الهدف هو أهم وظائف التنظيم الاجتماعي ، وهذا يعطي أولوية لتلك العمليات التي تتصل

مباشرة بنجاح أو فشل الجهود المرتبطة بتحقيق الهدف. وهذا يعني أساساً أن عملية اتخاذ القرارات تشرف على استثمار إمكانات وموارد التنظيم ككل من أجل مصلحة الهدف ، كما تنظم الجهود التي يعتمد عليها المسئولون عن القرارات لحشد تلك الإمكانات من أجل هذا الهدف وهذه الحركة المنظمة لوسائل حشد الإمكانيات تشكل عادة ما نطلق عليه نمو النفوذ السياسي ، وتأخذ التنظيمات شكلها العام من عمليات اتخاذ القرارات ؛ بينما يحدث التباين بينها نتيجة لتعديل العملية حسب ما يقتضيه الهدف ، وحسب طريقة إدراك الجمهور لهذا الهدف.

فالطبيعة الهرمية للتنظيم العسكري تتحدد بطبيعة الهدف منه ، ومن هنا كانت الإدارة حسب طبيعة الخدمات التي تؤديها ، ولذا فإن الطبيعة العسكرية للإدارة تقتضي اتخاذ القرار من طرف واحد ، وفي الفكر الإسلامي يتم اتخاذ القرارات على أساس الإقناع وبكيفية اتخاذ القرارات ، ومن هنا كانت الشورى والمشاورة حجر الزاوية في البناء التنظيمي للشركة الإسلامية. وبجانب التنظيم الرسمي المشار إليه يوجد تنظيم غير رسمي يقوم على العلاقات والزمالة داخل التنظيم الرسمي وهي علاقات تؤثر في القرارات الصادرة عن التنظيم الرسمي وقد يكون معارضاً له ، وهذا النوع له تركيب حيوي ويتكون باستثناء النقابات من مجموعات ذات أغراض خاصة ، فهو غير محدد الشكل نتيجة عوامل خارجية كالتقارب الجغرافي أو التقارب في الأهداف التي تشدهم ، ويمكن ملاحظة نفس النمط فيما يسمى بالشلل في المجال السياسي ، وعموماً فإن طبيعة الجماعات غير الرسمية تكون ذات صفة إما مؤقتة أو دائمة ولكنها تشترك كلها في التغيير في عملية اتخاذ القرار في التنظيم الرسمي في التطبيق الإسلامي وهناك (قيم معنوية مشتركة).

أسس القيم المعنوية :

١ - الإدراك المشترك :

لقد عرف القاموس الإدراك الإنساني على أنه الوعـــي الإنســـاني وفـــي التطبيق الإسلامي :

أ - يتعامل مع القيم.

ب- التعامل من نقطة السلوك الشخصي له التزام ضميري.

ج- تفاعل خبرة العمل مع البيئة الإسلامية للمشروع.

وإذا كان الإدراك يخلق وجهة النظر ، فإن الأسس الإدراكية المشـــتركة للقيـم المعنوية توفر درجة كبيرة من التعاون والتنسيق حيث تحـــل المشـــاورة محـــل الاختلاف.

٢ - الاتصـــــال :

الاتصال وظيفة اجتماعية في تطبيقات الإدارة الإسلامية ، وهناك علاقة وثيقـــة بين الاتصال وبين الإدراك ، فالجميع يشارك في عمارة الأرض ومن خلال هذه المشاركة يتحقق الاتصال بين الإدارة وجماعة العمل ، فالاتصال يعني مشـــاركة العناصر في السلوك والسلوك الإسلامي لا يتجزأ لأنه سلوك أخلاقي ملتزم.

وهناك أربعة مفاهيم دائمة التواتر عند مناقشة التنظيم وهي :

أ - الواجبات والأنشطة التي يتطلب من الفرد المكلف أن يؤديها.

ب - المسئولية وهي حساب الفرد لأداء الواجبات.

جـ - القـــوة أو النفـــــوذ.

د - المتابعة .

النماذج الناتجة عن السلوك تدلنا على إدراكات نظـــم الإدارة المختلفـــة ، ومفهوم النفوذ يحتل المكان الأول في الفكر الغربي في نظرية التنظيم ، فالظاهرة

المركزية للتنظيم هي حشد مراكز النفوذ لتحقيق أهداف المنظمة ، ومفهوم النفوذ في الفكر الغربي يعني درجة سيطرة المنظمة على العمال ، وتوضح مؤلفات الإدارة الأمريكية بأن النفوذ يدعم النظام الأساسي للمجتمع وبدون نفوذ لا يوجد تنظيم ، كما أنه لا يوجد نظام ، والنفوذ كلمة تستخدم لوصف القوى التي تدفع الناس للعمل ، وهذا يعني في الفكر الغربي الطبقي مفهوم السيطرة على عملية اتخاذ القرارات ونجد ذلك بوضوح في مجال العمل والسياسة.

٣ - السلطة :

ومفهوم القوة في الفكر الغربي يقودنا إلى البحث عن مفهوم السلطة ، فإذا كانت السلطة هي درجة القوة في اتخاذ القرارات التي توجه عمل الآخرين فإن السلطة تتمثل في استعداد البعض قبول نفوذ الآخرين ، بمعنى الاعتراف بشرعية القرارات ، والمعروف أن مستوى اتخاذ القرار يعطي أوامر بينما الاستشارة تعطي النصيحة.

إلا أننا نرى أن السلطة تستمد شرعيتها من أحكام الشريعة الإسلامية ، وتعني الشريعة الحق في اتخاذ القرارات بينما على مستوى التنفيذ فهي حق للغير أي أنها قيادة العمل فالهدف من كل تنظيم هو توحيد الجهد أي التنسيق ، والتنظيم وسيلة عن طريقها يدخل التنبؤ في العملية ، وليس التنظيم غاية في حد ذاته فهو إحدى وظائف الإدارة :

- التنسيق من خلال تقسيم العمل وهو نشاط ديناميكي.

- وظيفة قائد العمل ليست هي اتخاذ القرارات ولكنها التوجيه والنصيحة لتصحيح عملية اتخاذ القرارات ، وللتأكد من أنها تسير بدرجة قصوى من الكفاءة.

إن الفروق في الهيكل التنظيمي للمؤسسات العسكرية والصناعية أو التجارية والتعليمية ومؤسسات الإدارة العامة ترجع إلى فروق في عملية اتخاذ القرارات أكثر مما ترجع إلى مفاهيم تقليدية ، وإنه كلما زاد توافق التنظيمان الرسمي وغير الرسمي كلما اقتربت المنظمة ككل من الدرجة القصوى من الإنتاج و الإنتاجية ، ومعنى التوازن أن يتفق التنظيمان الرسمي وغير الرسمي في تصورهما لهدف المنظمة ، إذا لم تصل المنظمة ككل إلى أقصى درجة من الإنجاز ، فإن هذا يعني في أغلب الاحتمالات التباعد بين التنظيمين ، ومن ثم يكون فشل المشروعات والشركات نتيجة التباعد في الإدراك والفجوة في السلوك الصادر من التنظيمين الرسمي وغير الرسمي ويقودنا التحليل إلى أن تباعد هيكل التنظيم يؤدي إلى اختلاف في طريق الإدراك كما أن التعارض بين التنظيمين الرسمي وغير الرسمي في فهم أهداف المنظمة سيأخذ في الاعتبار أن كلاً من التنظيمين قد وجد ليحقق أغراضاً مشروعة لأعضائه وبالتالي سوف لا تصل المنظمة إلى أقصى درجات الإنتاج ، وبالتالي يصبح الغرض من أي تنظيم بلا أساس. والخلاصة :

أن الإدارة نوع من السلوك.

عملية لتوجيه حياة التنظيم الاجتماعي.

القيادة تعمل مع مجموعات عمل لها ارتباط جماعي وليس مع أفراد بذواتهم ، ومن هنا تقوم السلطة في التطبيق الإسلامي على اتفاق أفراد العمل.

ولقد اهتم الفكر التنظيمي الحديث بضرورة وجود قائد لإدارة العمل لتوجيه همم العاملين ، ولقد نبه الرسول صلى الله عليه وسلم على أهمية اختيار القائد حتى لا تتضارب الجهود لا يحل لثلاثة يكونوا في فلاة من الأرض إلا أمروا عليهم أحدهم.

ويركز الفكر الإسلامي على أسلوب الاختيار من خلال اتفاق الجماعـة ، وليس بالتعيين أو الفرض لذا كانت السلطة في التطبيق الإسلامي ليست شخصية أو تسلطاً ، وإنما تأتي مرادفة للمسئولية من روايتين :

الأولى : من حيث أنها تكليفات حجم الإنجاز لبيان مسئولية المكلف بالتنفيذ.

الثانية : من حيث التبعات التي يتحملها قائد إدارة العمل تجاه جماعة العمل.

ولقد عني الإسلام بتفويض السلطة على النحو الذي يفي بتنفيذ المسئوليات ومن هنا نرى أن التنظيم الإداري في الإسلام يجب أن يقوم على ما يلي :

مجلس إدارة كسلطة لرسم السياسـات.

مجلس جماعة العمل كسلطة للمشورة ورسم سياسـات التنفيـذ وإبـداء الـرأي والنصيحة لتجسيد وظيفة النقابية الإسلامية.

عملية اختيـار جمـاعة العمـل

أساس الاختيار هو الصلاحية والكفاءة ، ومن أهم خصائص الاختيار :

١-القوة (قوة التحمل – العقل – المعرفة – الإرادة).

٢-الأمـانـة.

٣-قدرات العمل (لا يكلف الله نفساً إلا وسعها) مع مراعاة مبدأ أن العمل حق ومسئولية المجتمع وليس منحة.

٤-التدريـب.

٥-تنمية علاقات الأخوة وروح الجمـاعة.

وعرض العمل عملية مستمرة لأن المهن تشغر باستمرار نتيجة التقاعد أو الوفـاة أو الاستقالة ، وفي ظل انتشار الشركات والبنوك الإسلامية نرى أن يكون الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل من المصادر الأساسية للحصول على مرشحين للعمل من خلال اتفاقيات عقود العمل الفردية أو الجماعية ، وأن يكون هذا الاتحاد بحكـم

رسالته مسئولاً عن تكوين جماعات العمل بالتدريب واختبارات الأداء والمهارات المهنية والقدرات الشخصية ، كما أن الترقيات تتم على أساس المهارات المكتبية وفقاً لسلم درجات العمل ، ومن ثم نرى قيام الاتحاد الإسلامي الدولـــي للعمــل بالاتفاق مع البنوك والشركات بإقامة جامعة إسلامية للعمل تنظم مناهج دراســة في العلوم الاجتماعية والاقتصادية لقيادات العمل الاقتصادي والاجتماعي.

١ - ديناميكيـــة الجمــــاعة :

اهتم علماء الاجتماع بالجماعات وبتطور العلوم الاجتماعيـــة واتســعت دراسات العمل الجماعي من حيث فعاليته بالمقارنة بالعمل الفردي ، وظهر مــن الدراسات أن التعاون داخل جماعة غير منظمة قد يؤدي إلى هبـــوط الكفايـــة ، ولكن التعاون داخل فريق منظم يحقق أفضل النتائج ، وقـــد وضعــت مبـــادئ ديناميكية الجماعة كما يلي :

أ - الشعور القوي بالانتماء يؤدي إلى استخدام جماعة العمل استخداماً فعالاً.

ب - أهمية الإدراك المشترك لإحداث التغير.

جـ - إجراء تغيير في جزء من الجماعة يخلق توتراً في الأجزاء الأخرى.

د - البيانات والخطط والمعلومات يجب أن تكون متاحة للجماعة.

هـ - أي فرد ينحرف عن معايير الجماعة يلاقي مقاومة شديدة.

و - القيم والسلوك مرتبطان بأساس الجذب إلى الجماعـــة ، وكلمـــا تفـــاعلت السلوك بالقيم كلما زادت قوة الجماعة ، وفي التطبيق الإسلامي فـــإن ديناميكيـــة الجماعة تقوم على مبادئ قرآنية ، وتخضع لقواعده وأحكامه :

- وعي المبدأ أو العقيدة.
- وعي الكيان الإسلامي بتنظيم جماعات العمل في الاقتصـــاد.

فالاقتصاد الإسلامي يسهم في حل مشكلة العصر (إقامة التوازن بين التنظيم والحرية) والوظيفة الاجتماعية للملكية الإسلامية تفيد في تغير عصر الملكية ونتائجه ، والهدف الأساسي للاقتصاد الإسلامي تصفية السيطرة والاستغلال ، وغاية التنظيم الإسلامي في الاقتصاد هو تحقيق العدل الإسلامي وتحرر العمل من سطوة طبقية رأس المال ، وصوغ الحياة الاجتماعية وفقاً للإدارة الأخلاقية للتشريع والعقيدة الإسلامية ، ويفسر ذلك أهمية عنصر الإنسان في ظل التطبيق الإسلامي :

أ - أهمية المشاركة بالشورى كضمان لكل رقي إنساني وهو ما يشكل جوهر النظام الإسلامي.

ب - أن فعالية هذه المشاركة وجديتها معيارها العمل في إطار أسس وموجهات الاقتصاد الإسلامي ، بينما يقوم أي مشروع على عنصرين أساسيين :

- اجتماعي ، ويتمثل في جماعة العمل المشاركة في قيام الشركة أو المصنع أو الزراعة.

- اقتصادي ، ويتمثل في المشروع كوسيلة العمل في الزراعة أو الصناعة أو التجارة أو الخدمات ومما سبق يتضح لنا أن العنصر الإنساني الاجتماعي ، ووسيلة العمل الاقتصادي يكونان عنصرا المشروع الإسلامي حيث يتحد المصير المشترك لجماعة العمل ، ومنظمي المشروع سواء كان المنظم بنكاً إسلامياً أو مشاركين ، ويتحدد هنا المصير في مجالات ثلاثة :

أ) اقتصادية.

ب) اجتماعية.

ج) الزكاة والخدمات.

ويمكن القول أن تنظيم جماعات العمل من خلال تخطيط تدريبها مهنياً عن طريق الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل ، وتخطيط تشغيلها بطريقة منظمة اجتماعياً بالتنسيق مع البنوك والشركات الإسلامية سيؤدي إلى زيادة حجم الإنتاجية وخفض متوسط التكلفة كلما تضاعف الإنتاج. ومن ثم فإن تكرار العمل داخل المشروع يكسب جماعات العمل مهارات تتمثل في انخفاض متوسط الزمان اللازم للإنتاج. وبربط التعليم بالعمل تحقق درجة التعليم والممارسة تحسيناً في جودة الإنتاج. ومما له دلالته أن فكرة المساواة والعدل في الإسلام يتقابلان مع عنصر جماعة العمل على المستوى الاجتماعي "المساواة".

والمشروع كوسيلة على المستوى الاقتصادي لتحقيق العدل ، ومن المساواة والعدالة يتكون الأساس لحقوق وواجبات جماعات العمل في المشروع الاقتصادي

٢- قواعد الأصالة :

أ – قاعدة العمل : منظور إليها من زاوية حرية العمل.

ب- قاعدة المشاركة بالشورى.

ج- قاعدة العدل منظور إليها من زاوية لكل حسب عمله ، ولكل حسب كفايته الاجتماعية.

د- قاعدة استمرارية التعليم : منظور إليها من زاوية ربط التعليم بالعمل.

هـ – قاعدة الأخوة : منظور إليها من زاوية التضامن والارتباط المتبادل فيما تقتضيه دائرة التعامل ما بين الاقتصاد والتكافل.

٣- سمات المشروع الاقتصادي الإسلامي :

لتمييزه عن سمات ومكونات المشروع الرأسمالي أو الشيوعي :

أ - السمة الأولى : مشروع له رسالته في عبادة الله وتعمير الأرض ، ويضم جماعات عمل تربطهم القيم المعنوية المشتركة للإسلام.

ب - السمة الثانية : أنه يقوم على ملكية استخلافية لها وظيفتها الاجتماعية سواء كان مشروعا خاص أو مشروعا عاما.

جـ - السمة الثالثة : أنه وسيلة أو إدارة للعمل يقدم خدمات تجارية أو إنتاج زراعي أو صناعي وفقا للتخطيط الذاتي لجماعة العمل.

د - السمة الرابعة : هي وجود صلة خاصة بين أهداف المشروع الاقتصادي واقتصاديات جماعة العمل.

إن أهداف المشروع واتخاذ القرارات داخل المشروع الاقتصادي المسلم يأخذ في الاعتبار مدارك الأعضاء العقلية ، ولهذا كان المبدأ الأساسي في التعليم بالعمل وتجسيد مبدأ التنظيم من خلال تقسيم مجموعات العمل.

إن كفاءة المشروع الإسلامي تتحقق بإيجاز في إشباع الجماعة كفاية ، وكذلك إشباع احتياجات المجتمع وأنه من الكفاءة تشكيل جماعة العمل على أساس خطة كل مشروع طبقا لمختلف المهارات والقدرات ، وذلك بعد الإعداد والتكوين العام عن طريق الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل والتدريب المهني.

إن الافتقار إلى تخطيط جماعات العمل المدربة مهنيا والمتفقة إسلاميا سيؤدي إلى الأخطاء والمشاكل التالية :

- سوء تقسيم العمل بين أعضاء فريق جماعة العمل.
- الخطأ في اختيار أعضاء الفريق سيترتب عليه ضياع الوقت في إعداد متطلبات الإدارة.
- الاضطرار إلى وضع حلول مرتجلة لمشاكل التطبيق في الإدارة.

٤ - الأجـــور والحوافـــز :

إن مشاركة الجماعية في إنتاج الخيرات مطلب ضروري . وتنظيم العلاقة الإنتاجية بين جماعة العمل في المشروع أمر على درجـــة بالغـــة مـــن الأهميـــة وعلاقات الأجر هي أهم العلاقات. ولقد اهتمت أحكام التشريع (ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون) فالأجور تتفاوت حسب المسـئوليات والإنجازات ، وتلعب الحوافز دوراً هاماً في تنشـيط همم الجماعـة والربـط المعنوي لدافع العمل بحافز رضاء الله ومغفرته ، وهو أكبر حافز يبتغيه المسلم ، ومن ثم فإن عدالة تقييم الأداء دافع من أهم محفزات العمل لقوله تعالى في سورة الكهف : إنَّ

﴿ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجۡرَ مَنۡ أَحۡسَنَ عَمَلًا ٣٠ ﴾

والعدالة لا تقتضي ضرورة أن يعتمد الأجر على الوظيفة أو المؤهل بـل يعتمد على طبيعة العمل نفسه والتباين في الأداء الفردي : ففي نظام النقط لدفـــع الأجور ، تعطى للمهارة ، والجهد والمسئولية أجر عن كل صفة ، وفي طريـــق المراتب ترتب واجبات الوظيفة ترتيباً تنازلياً أما طريقة مقارنة العوامـــل فيتـــم ترتيب كل عامل لوظيفة ، ويحدد وزن كل عامل من هذه العوامل ، ولكن هـــذا التقويم يظهر مفارقات وغبناً ، فبعض الوظائف يتقاضى منها أجراً أكـــثر ممـــا يستحق وبعضها أقل مما يستحق ، وتقييم الوظائف ليس عملاً علمياً ، بل مجافـاة للمنطق في جميع ظروف العمل مع المهارات المطلوبة أو مستوى أداء العمل.

عموماً ، ففي التطبيق الإسلامي يتساوى الأجر العادل مع قيمة مســـاهمة العمل في الإنتاج ، بمعنـــــى :

لا يكلف من العمل إلا ما يطيقه.

إشباع كفايته من طعام وملبس ومأوى.

ويتأثر برنامج توزيع الدخل في التطبيق الإسلامي من ركنين أساسيين :

أ – إثابة العوامل بالأجر العادل "ربط الأجر بالإنتاج" .

ب – إعادة توزيع الدخل بالزكاة ، كي لا يكون المال دولة بين الأغنياء.

إن علم الاقتصاد الإسلامي كما ذكرنا هو علم واقعي ، والحقيقة الاقتصادية تختلف تبعاً للزمان والمكان ، وتتأثر بالمتغيرات وأي تحليل تجريبي سوف يثبت ترابط الحقائق ولكنه لن يستطيع فصل العلة عن المعلول ، فالمعتقدات الإسلامية وثيقة الصلة بالسلوك الاقتصادي :

– فكرة الملكية الاستخلافية واحدة من أسس السلوك بالنسبة لكل من المستهلك والشركة والمنتج.

– فكرة أن الحياة تعد بمثابة اختيار ، ولهذا الحساب بطريقة متساوية في يوم الحساب.

٥– نقيب جماعة العمل :

يرتكز الإسلام على فعالية العقل والتدبير والتخطيط ، وهذه الفعالية ترتكز على التخطيط ، ولهذا كانت آيات القرآن في تكريم العلم والمعرفة والخبرة أكبر دليل على ذلك. فالقيادة في الإسلام يقوم تكوينها على أساس المعرفة وليس في مقوماتها انفصام فكري أو سياسي لارتباطها فكرياً وسياسياً بالتشريع الإسلامي ، إنه منذ انفصام القيادة إلى فكرية وسياسية بدأت تحويلات انهيار دولة الخلافة الراشدة ، والدارس لعصر الصدر الأول للإسلام لا يصعب عليه ملاحظة روح المبادرة والتفاعل وحسن المأخذ في الفكر ، ففي ظلال الخلافة الإسلامية كانت القيادة ملتزمة بالقيم والغاية الإسلامية الكبرى ، وتكوين القيادة الإسلامية في :

- عقلية عملية مؤمنة.

- تكوين البصيرة ، فالمعرفة القلبية لا تقل عن المعرفة العقلية.
- الوسيلة المهنية أو العلمية لتطبيق العلم والمعرفة.
- روح الالتزام والمسئولية العلمية أمام الله.

ومع بدايات الثلاثينات اتجه الفكر الإداري في القيادة إلى اتخاذ منهج البحث عن تحديد نوع سلوك القائد في قيادته ، واستخدمت مسميات مختلفة لأنواع سلوك القادة :

(١) القائد التوجيهي الذي سيهتم بالتخطيط والتوجيه والرقابة ولا يهتم بالعلاقات الإنسانية.

(٢) القائد الديمقراطي والاستشاري وهو الذي يشارك مساعديه في اتخاذ القرارات ويهتم بالعلاقات الإنسانية ويفضل الرقابة الذاتية.

(٣) القائد المتفاعل الذي يهتم بمجموعات العمل والإنتاج والعلاقات الإنسانية وتوجيه وتنسيق أنشطة مساعديه ويهتم بالمشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات.

(٤) القائد الروتيني وهو الذي يهتم بتنفيذ السياسات والقواعد الموضوعة.

والنوع الإسلامي للقيادة هو سلوك القائد الاستشاري المتفاعل :

- تنمية الأخلاق والروح الإسلامية.
- تقوية دافع الإنجاز بالتدريب والتعليم.
- استشارة مرءوسيه.
- المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات.
- تشجيع الرقابة الذاتية.

وفي مواجهة المتغيرات يستخدم القائد المسلم التوجيه مع الأسلوب الاستشاري المفهوم للتربية الإسلامية والدور التربوي للقائد.

إن نظريات القيادة الشرطية في الفكر الإداري الأمريكي والغربي لم تعد تذكر ضرورة توافر صفات معينة للقيادة ، وقد ترتب على ذلك انحراف بعض القادة ، بل تؤكد التجارب انخفاض الإنتاجية في العديد من الشواهد ، بينما القيادة الإسلامية تحرص بصفتها على التأثير بأسلوب إسلامي من أجل تحقيق أهداف واضحة في ظل العقيدة والشريعة. إن القيادة هي عملية التأثير على جماعة في موقف معين وظروف معينة لدفع الأفراد على أداء سلوك معين تحقق أهداف المجموعة وأهداف التنظيم ، ومن الملاحظ أن عناصر تعريفات القيادة تشمل العناصر الآتية :

(١) وجود أهداف.

(٢) وجود جماعة عمل.

(٣) وجود فرد عنده المقدرة على التأثير.

وهذه العناصر في التطبيق تتطلب الشروط الآتية :

(١) أهدافاً إسلامية واضحة في الاقتصاد والاجتماع.

(٢) جماعة عمل فاهمة المنهج الإسلامي ، للتنفيذ.

(٣) قيادة إسلامية واعية قادرة بالتأثير على سلوك الجماعة من أجل تحقيق الأهداف.

٦- والمفهوم الإسلامي للقيادة :

١) الاعتدال والاستقامة (فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك).

٢) الاستشارة وقبول النصيحة في مرحلة اتخاذ القرارات (وشاورهم في الأمر فإذا عزمت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين).

٣) القدوة الحسنة.

٤)تطبيـق العدل والمسـاواة.

٥)المسئـوليـــة.

٦)أحكـام القـرآن والسـنـة.

٧- **التوجيـــــه :**

في البداية كانت الإدارة تقوم على نظام الجزاءات واكتشف أحد العلمـاء أن العمال يتظاهرون في العمل بالمرض ، وكان جوابه زيادة المكافآت ، على أن ما سمي بحركة الإدارة العلمية لم تركز على نظم الأجور بل حرصـت علـى تحسين ظروف العمل ، ثم كان نمو النقابات إشارة للعلاقات الخاطئة بين الإدارة والعمل، فكان أسلوب أحد العلماء في العلاقات الإنسانية. على أن الاهتمام فـي الدراسات ظل يتركز على نوع القيادة كوسيلة لزيادة الإنتاجية ، والعمل الجيـد ، وقد أجريت دراسات عن القيادة والقادة ولم تؤد إلى دليل حاسم على نوع القـائد في موقف من المواقف من هنا كانت أهمية نوع وصفات القيادة.

٨- **الاتصـــال :**

لا يمكن بطبيعة الحال أن يتم التنسيق بين أعمال المشروع إلا إذا بلغـت التوجيهات عبر درجات سلم العمل بصورة قابلة للفهم.

٩- **الرقـــابـة :**

مجموعة الأحكام المتصلة بعنصر الرقابة فـي الإسـلام توفـر نظامـاً متكاملاً:

١)يتسم بالشموليـــة.

٢)بالعدل المطلـــق.

٣)بالموضوعية والبساطة.

٤)بالتركيز على منع الخطأ – الرقابة الوقائية.

١٠- الشمولية :

العقيدة كمصدر أساسي للرقابة الذاتية (يومئذ تعرضون لا تخفى منكم خافية) ، (ويعلم ما تخفون وما تعلنون).

١١- العدالة :

حيث يهتم الإسلام بتنشيط الرقابة الاجتماعية ، أو في التطبيق المعاصر النقابة الإسلامية لقوله عليه السلام (كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته) وكما ورد في القرآن الكريم (والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض).

١٢- الوضوح والرقابة :

إن وضوح الخطة وبساطة معايير المتابعة أساس لتسهيل عملية رقابة الإدارة ، فمن الطبيعي في ظل الإسلام أن يكون هدف أي خطة تطبيق شريعة العدل :

١) العمل.
٢) الكسب.
٣) الزكاة.

ومن ثم منهج الرقابة ولمنع الخطأ ، لقوله تعالى : (ومن يوق شحّ نفسه فأولئك هم المفلحون) فالإسلام يتسم بالرحمة والتسامح وتحفيز المسلم على طلب المغفرة لقوله تعالى : (إنه من عمل منكم سوءً بجهالة ثم تاب من بعده وأصلح فإنه غفور رحيم).

ومن وسائل الرقابة – أن المبادئ الإسلامية لا تمنع من استخدام الحاسبات الآلية أو الميزانيات التقديرية أو بحوث العمليات. هناك عدد من الأدوات الرقابية تطبق على أي شركة من بينها الميزانيات وتحليل المبيعات وكلها من أدوات التخطيط-

وقيمة الميزانية كأداة رقابية تعكس مقارنة الأداء لتتبع أسباب الزيادة أو النقص في الإنفاق وفي إجراء التصحيح اللازم.

والميزانيات أداة ممتازة للتخطيط والرقابة ، لكن لها عيوبها كذلك. فهناك إدارة تهتم بالربحية الكبيرة والتكاليف المنخفضة. وهناك إدارة تضع ميزانياتها في صورة احتياطات سرية بصورة مبالغة من المخصصات للمناورات المالية الوقائية.

وفي المحاسبة التقليدية يستهدف التقويم معالجة راس المال النقدي وأوجه استعماله ومتابعته في دورته ، وتتبع الزيادة أو النقص فيه وأداتها (الميزانية) ، وقد ظهرت نظرية القيمة الاستبدالية التي ترى التقويم من حيث الكميات المادية كالسلع والخدمات أي في شكله الاقتصادي. بينما الفقه الإسلامي المحاسبي ينادي بأن الغرض من التقويم هو معرفة قيمة الملكية في زمن معين ، والميزانية هي بيان قيمة تلك الملكية ، أي أن التقويم الإسلامي معالجة لرأس المال في صورته الحقيقية الحاضرة.

١)نظرية تنادي بالنظر إلى أعيان الأصول وذواتها كأشياء مع التفكير في قيمتها.

٢)نظرية تنادي بالتفكير في الأصول من حيث تدفق وانسياب النقدية ، بينما الفقه الإسلامي يرتكز على فكرة المال المتقوم وأعيان الأصول كأشياء تقوم لمعرفة قيمة الملكية.

في التطبيق الإسلامي نرى أن تعالج الأصول والقيم من حيث كونها أرصدة تكاليف ، ذلك أن النظرية الإسلامية في الأصول والقيمة تختلف عن النظريات التقليدية. فالمحاسبة التقليدية تقسم الأصول من حيث الحركة أو البقاء

في المشروع كأصول ثابتة وأصول متداولة ، بينما في النظرية الإسلامية تـــرى الأصول في المشروع من حيث :

١)المعاملـــــة.

٢)أو الانتفـــاع.

الأصـــــول

١-مجموعة النقـــــود :

وهي حاصل مساعد كقوة شرائية تستعمل لتمويل عمليات دورة التشـــغيل والمتاجرة بين استعمال واستبدال العرض وهذه وظيفة النقـــود فـــي المشـــروع الإسلامي أما الحاصل الأساسي فمداره العروض.

٢-مجمـــوعة العـــروض :

وتقسم من حيث :

أ) الإعداد للبيع وكونها مرصودة للربح.

ب) عدم الإعداد.

ومن ثم تنقسم العروض إلى :

١)العروض الفنية وهي الغير معدة للبيع.

٢)عروض التجارة وهي المعدة للبيـــــع.

وهو ما انتهى إليه مجمع محاسبي التكاليف بإنجلترا من تقســـيم الأصـــول إلـــى عروض رأسمالية وعروض إيرادية. ويتنازع الربح في المحاسبة نظريتان :

١)النمو والزيادة في القيمة.

٢)الخدمات أو النظرية التحليلية للعلاقة بين الإيرادات والنفقات بينما الربح فـــي الفقه الإسلامي نوع من النمو والزيادة في رأس المال وفي القيمة.

وهناك نوعان آخران من نماء المال :

١)الغلة ، وهي ما يتجدد من عروض التجارة بلا بيع.

٢)الفائدة ، وهي كل زيادة تتعلق بعروض الفنية.

ويلتقي مفهوم الربح في الفقه الإسلامي مع مفهومه من وجهة نظر الاقتصاديين ، ومن المفيد استخدام نظرية النمو والزيادة في القيمة عند قياس الربح ، وهناك ثلاثة أنواع للنماء في رأس المال من ربح وغلة وفائدة ، والإسلام يحرم الربا ، وعلى هذا لا تصلح قاعدة سعر الخصم لتحديد القيمة الحالية للديون المؤجلة ، وقد توصل الفقه الإسلامي إلى تقويم الدَّيْن المؤجل إذا كان مرجو بعرض ، ثم يقوم العرض بنقد حال للوفاء بالحاجات العملية للسوق المالية والتجارية والاقتصادية. أيضاً تكلفة عروض التجارة المستعملة ، وهي تكلفة استبدالها لا تكلفتها التاريخية ، ومن هنا تتضمن الميزانية عند التقويم اتباع نظرية القيمة الجارية حتى لا تكون ميزانية المشروع الإسلامي خلطاً من مفردات تقوم بأثمان تاريخية ومفردات تقوم بأثمان جارية ، لذلك فإن الفقه الإسلامي يعالج مستويات الثمن المتغيرة ، بإظهار النقود في وقت الزكاة مقرونة بالقيمة النقدية الأساسية في زمن الاستثمار الأصلي ، وبالقيمة النقدية الجارية في تاريخ الميزانية.

التدريب وحق العمل

من سمات الطبيعة الإنسانية ، أن الإنسان يولد خالياً من المعلومات ، وإن كان مزوداً بالوسائل التي تحصلها ، قال تعالى في سورة النحل :

﴿وَٱللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّنۢ بُطُونِ أُمَّهَٰتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْـًٔا وَجَعَلَ لَكُمُ ٱلسَّمْعَ وَٱلْأَبْصَٰرَ وَٱلْأَفْـِٔدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾﴾

فلديه قابلية التعليم وعليه أن يجتهد في تحصيل العلم ، وتحويل هذه القابلية إلى ملكة واقعية. ومن سماتها العقل والفهم والمواهب الإدراكية بمستوياتها المختلفة

التي هي أساس التكليف والأمانة التي يحملها الإنسان في العالم كخليفة عن الله عز وجل.

ومن سماتها أيضاً القدرة على استخدام القوى الكونية في السموات والأرض بما سخرها الله تعالى ، وهيأها – كما هيأه – لتناسب حياته وتطوره وتحقق مصالحه ومنافعه ، قال تعالى في سورة الجاثية :

﴿ وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلۡأَرۡضِ جَمِيعٗا مِّنۡهُۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَأٓيَٰتٖ لِّقَوۡمٖ يَتَفَكَّرُونَ ١٣ ﴾

١-إحسان العمل وإتقانه :

ومن تلك الأصول التي تبين وجوب التدريب على العمل وتعلمه من أهله: ما أوجبه الشرع من إحسان العمل وإتقانه ، وهذا لا يتأتى بدون التعلم والتدريب على يد المهرة المحسنين ، وما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب ، فينبغي التدرب لا لمجرد القيام بالعمل على أي وجه كان بل لإتقانه وإحسانه والاجتهاد في تجويده.

فالإحسان في أداء العمل واجب عام شامل لكل ما يقوم به المرء من أعمال ، وهذا لعمري أصل من أصول الحضارة والتقدم – روى عبدالرزاق في مصنفه (عن شداد بن أوس قال : حفظت عن رسول الله صلى الله عليه وسلم اثنين قال : إن الله محسن يحب الإحسان إلى كل شيء ، فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة، وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبح ، وليحد أحدكم شفرته وليرح ذبيحته) وروى أيضاً : (عن شداد قال : حفظت عن رسول الله صلى الله عليه وسلم اثنتين : إن الله كتب الإحسان على كل شيء ، فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة ، وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبح ، وليحد أحدكم شفرته وليرح ذبيحته).

ومن سبل الإحسان والإجادة ارتباط العلم بالعمل ، وهذا ما دعا إليه الإسلام ، وحذر من الفصل بين العلم والعمل فيضعف كلاهما ، عن عبدالرزاق أيضاً (عن معمر عن عطاء بن السائب عن ابن عبدالرحمن السلمي قال : إذا كنا نتعلم العشر من القرآن لم نتعلم العشر التي بعدها حتى نتعلم حلالها وحرامها وأمرها ونهيها). وعن عبدالرزاق أيضاً عن الحسين يقول : (إن هذا القرآن قد قرأه صبيان وعبيد لا علم لهم بتأويله ، ولم يأتوا الأمر من قبل أوله ، وقال : (كتاب أنزلناه مبارك ليدبروا آياته) وما تدبر آياته إلا إتباعه بعلمه ، والله ما هو بحفظ حروفه وإضاعة حدوده ، حتى أن أحدكم يقول : والله إني لأقرأ السورة في نفس واحد ، والله ما هؤلاء بالقراء ، ولا العلماء ، ولا الحكماء ، ولا الورعة ، ومتى كان القرّاء يقولون مثل هذا ؟ لا أكثر الله في المسلمين من هؤلاء).

ولعل من سبل الإحسان والإتقان والإبداع تشجيع المؤهلين على ممارسة الاجتهاد حتى لو أخطئوا ، عقد مسلم في صحيحه باباً أسماه (باب بيان أجر الحاكم إذا اجتهد فأصاب أو أخطأ) وأورد فيه (عن عمرو بن العاص أنه سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : " إذا حكم الحاكم فاجتهد ثم أصاب فله أجران وإذا حكم فاجتهد ثم أخطأ فله أجر ") وقال النووي في شرحه : (أجمع المسلمون على أن هذا الحديث في حاكم عالم أهل للحكم ، فإن أصاب فله أجران: أجر باجتهاده ، وأجر بإصابته ، وإن أخطأ فله أجر باجتهاده – قالوا : فأما من ليس بأهل للحكم فلا يحل له الحكم ، فإن حكم فلا أجر له ، بل هو آثم ولا ينفذ حكمه سواءٌ وافق الحق أم لا لأن إصابته اتفاقية ، ليست صادرة عن أصل شرعي فهو عاص في جميع أحكامه سواءٌ وافق الصواب أم لا ، وهي مردودة كلها ولا يعذر في شيء من ذلك. وينبغي أن يتصدى للاجتهاد من تأهلوا

له ، كما ينبغي أن يكف عنه من ليس أهلاً له ، حفظاً لحرمة العلم ومصالح الناس.

٢-الكفاءة في العمل والقدرة عليه من شروط الأهلية للعمل في الإسلام :

ومن الأصول التي تبين وجوب التدرب على العمل وإتقانه أيضاً أن الشريعة تجعل من شروط الأهلية للعمل الكفاءة فيه والقدرة عليه وتقديمها الفرد الكفء على غيره في موازين الفضل ، وتحريمها تعرض المرء لما لا يحسن ، فيضلل الناس ويضيعهم ، والكفاءة إنما تكتسب بالدراسة والتعلم والتدرب.

فالمؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف ، والقوة هي الكفاية والمهارة والمعرفة بوجوه المنافع المشروع تحصيلها ، روى البيهقي في السنن : (عن أبي هريرة رضي الله عنه قال ، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف ، وفي كل خير. احرص على ما ينفعك ، واستعن بالله ولا تعجز ، وإن أصابك شيء فلا تقل لو أني فعلت كذا وكذا ، قل : قدّر الله وما شاء فعل ، فإن لو تفتح عمل الشيطان). وما يبين أن الضعف ليس هو ضعف الإيمان وقلة الأمانة ما رواه البيهقي أيضاً بسنده (عن أبي ذر ، أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال لي : يا أبا ذر ، أحب لك ما أحب لنفسي ، إني أراك ضعيفاً فلا تأمرن على اثنين ، ولا تولين مال يتيم) رواه مسلم ، وفي رواية أخرى : (عن أبي ذر قال : قلت يا رسول الله استعملني ، قال فضرب يده على منكبيّ ، ثم قال : يا أبا ذر ، إنك لضعيف ، وإنها أمانة ، وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى حق الله فيها).

ومن حق الإمارة بكل عمل من الأعمال ، ألا ينهض به إلا أهل العلم به، وقد حذّر النبي صلى الله عليه وسلم من يوم يتعرض فيه للأعمال من لا

يحسنونها أنفسهم والأمة معهم (... إن الله لا ينزع العلم انتزاعا ولكن ينزعه مع قبض العلماء بعلمهم ، فيبقى ناس جهال يستفتون فيفتون برأيهم فيضلون ويضلون) يقول الشاطبي في سياق شرحه (... وكذا تقديم الجهال على العلماء وتولية المناصب الشريفة من لا يصلح بطريق التوريث من قبيل ما تقدم ، فإن جعل الجاهل موضع العالم .. محرم في الدين ... وهذا هو الذي بينه النبي صلى الله عليه وسلم بقوله : حتى إذا لم يبق عالم اتخذ الناس رؤساء جهالا فسئلوا فأفتوا بغير علم فضلوا وأضلوا).

ولكن السنة التي جرى عليها النبي صلى الله عليه وسلم هي إيثار الكفاية وتقديمها ، وتابعه الصحابة رضوان الله عليهم : روى البيهقي بسنده (عن علي رضي الله عنه قال : بعثني النبي صلى الله عليه وسلم قاضيا إلى اليمن ، فقلت يا رسول الله إني شاب وتبعثني إلى أقوام ذوي أسنان ، قال فدعا لي بدعوات ، ثم قال إذا أتاك الخصمان فسمعت من أحدهما فلا تقضين حتى تسمع من الآخر فإنه أثبت لك).

وروى أيضا أن أبا بكر رضي الله عنه قال لزيد بن ثابت (إنك شاب عاقل لا نتهمك ، وقد كنت تكتب الوحي لرسول الله صلى الله عليه وسلم فتتبع القرآن فاجمعه) أخرجه البخاري. بل إن للكفء أن يطلب النهوض بالعمل مادام مطمئنا على أهليته له وقدرته عليه : روى البيهقي أيضا : (عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال : من طلب قضاء المسلمين حتى يناله ، ثم غلب عدله جوره ، فله الجنة ، ومن غلب جوره عدله فله النار).

٣-الرقابة على العاملين وحق العمل :

من الأمور الراجبة متابعة العاملين ومراقبة أدائهم لأعمالهم ، فعلى أساس من ذلك تجري مكافأتهم ، تقوم جهودهم ، وعند رجوعهم لربهم يوم القيامة ،

يجزي المحسنين أفضل الجزاء ، جزاء ما قدموا من جهد مخلص مشكور، يقول تعالى في سورة التوبة :

﴿وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾﴾

وقد ذكر الإمام القرطبي عند تفسيره لهذه الآية أنه قد جاء في الخبر (لو أن رجلاً عمل في صخرة لا باب لها ولا كوّة ، أخرج عمله إلى الناس كائناً ما كان). وقد كان الرسل والأنبياء يراقبون رعاياهم ويتفقدون العاملين مما سخر الله لهم ، وقد سخر الله الجن والريح والطير لسليمان عليه السلام ، فكان يرعى هؤلاء ويتفقد أعمالهم ، يقول تعالى في سورة ص :

﴿فَسَخَّرْنَا لَهُ ٱلرِّيحَ تَجْرِى بِأَمْرِهِۦ رُخَآءً حَيْثُ أَصَابَ ﴿٣٦﴾ وَٱلشَّيَٰطِينَ كُلَّ بَنَّآءٍ وَغَوَّاصٍ ﴿٣٧﴾ وَءَاخَرِينَ مُقَرَّنِينَ فِى ٱلْأَصْفَادِ ﴿٣٨﴾﴾

وقال تعالى في سورة النمل :

وَحُشِرَ لِسُلَيْمَٰنَ جُنُودُهُۥ مِنَ ٱلْجِنِّ وَٱلْإِنسِ وَٱلطَّيْرِ فَهُمْ
يُوزَعُونَ ﴿١٧﴾ حَتَّىٰٓ إِذَآ أَتَوْا۟ عَلَىٰ وَادِ ٱلنَّمْلِ قَالَتْ نَمْلَةٌ يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّمْلُ ٱدْخُلُوا۟
مَسَٰكِنَكُمْ لَا يَحْطِمَنَّكُمْ سُلَيْمَٰنُ وَجُنُودُهُۥ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ ﴿١٨﴾ فَتَبَسَّمَ
ضَاحِكًا مِّن قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِىٓ أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ ٱلَّتِىٓ أَنْعَمْتَ
عَلَىَّ وَعَلَىٰ وَٰلِدَىَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَٰلِحًا تَرْضَىٰهُ ۚ وَأَدْخِلْنِى بِرَحْمَتِكَ فِى
عِبَادِكَ ٱلصَّٰلِحِينَ ﴿١٩﴾ وَتَفَقَّدَ ٱلطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِىَ لَآ أَرَى ٱلْهُدْهُدَ أَمْ
كَانَ مِنَ ٱلْغَآئِبِينَ ﴿٢٠﴾ لَأُعَذِّبَنَّهُۥ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَا۟ذْبَحَنَّهُۥٓ أَوْ لَيَأْتِيَنِّى
بِسُلْطَٰنٍ مُّبِينٍ ﴿٢١﴾

وقال تعالى في سورة الأنبيـــاء :

وَلِسُلَيْمَٰنَ ٱلرِّيحَ عَاصِفَةً
تَجْرِى بِأَمْرِهِۦٓ إِلَى ٱلْأَرْضِ ٱلَّتِى بَٰرَكْنَا فِيهَا ۚ وَكُنَّا بِكُلِّ شَىْءٍ عَٰلِمِينَ ﴿٨١﴾
وَمِنَ ٱلشَّيَٰطِينِ مَن يَغُوصُونَ لَهُۥ وَيَعْمَلُونَ عَمَلًا دُونَ ذَٰلِكَ ۖ وَكُنَّا لَهُمْ
حَٰفِظِينَ ﴿٨٢﴾

وقال تعالى في سورة ســبأ : وَلِسُلَيْمَٰنَ
ٱلرِّيحَ غُدُوُّهَا شَهْرٌ وَرَوَاحُهَا شَهْرٌ ۖ وَأَسَلْنَا لَهُۥ عَيْنَ ٱلْقِطْرِ ۖ وَمِنَ ٱلْجِنِّ
مَن يَعْمَلُ بَيْنَ يَدَيْهِ بِإِذْنِ رَبِّهِۦ ۖ وَمَن يَزِغْ مِنْهُمْ عَنْ أَمْرِنَا نُذِقْهُ مِنْ
عَذَابِ ٱلسَّعِيرِ ﴿١٢﴾

٤-مبدأ معاقبة المخطئ ومكافأة المحسن وفاءً لحق العمل :

وعلى المتسبب في الضرر ومن تنزل عليه العقوبة من جراء عمله أن يعرف أنه متسبب ، والمتسبب مسئول ، قال تعالى في سورة النحل :

﴿فَأَصَابَهُمْ سَيِّئَاتُ مَا عَمِلُوا وَحَاقَ بِهِم مَّا كَانُوا بِهِۦ يَسْتَهْزِءُونَ ﴿٣٤﴾﴾

وكل من ارتكب ما يستوجب العقاب ، فإنه ينال جزاءه ، وتطبق عليه قواعد العدالة ، دون مجاملة لأحد أو محسوبية ، فليس في الإسلام شريف ولا ضعيف والكل يستوي فيما له من حقوق ، وما عليه من واجبات ، بمقتضى قانون واحد لا يميز بين الناس ، ولا يرفع فريقاً إلا بالحق ، حسبما تقرر العدالة التي تمثل مع أحد أو ضده ، روى مسلم في صحيحه في باب (قطع السارق الشريف وغيره والنهي عن الشفاعة في الحدود) : عن عروة عن عائشة : (أن قريشاً أهمهم شأن المرأة المخزومية التي سرقت ، فقالوا : من يكلم فيها رسول الله صلى الله عليه وسلم فقالوا : ومن يجترئ عليه إلا أسامة حب رسول الله صلى الله عليه وسلم ، فكلمه أسامة ، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم :

أتشفع في حد من حدود الله ؟ ثم قام فاختطب فقال : أيها الناس : إنما أهلك الذين من قبلك أنهم كانوا إذا سرق فيهم الشريف تركوه وإذا سرق فيهم الضعيف أقاموا عليه الحد ، وأيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها).

ويروي أيضاً مسلم في حديث المرأة الغامدية التي جاءت إلى النبي صلى الله عليه وسلم معترفة بالزنا (... ثم أمر بها فحفر لها إلى صدرها وأمر الناس فرجموها ، فيقبل خالد بن الوليد بحجر فرمى رأسها فينتضح الدم على وجه خالد فسبها ، فسمع النبي صلى الله عليه وسلم سبه إياها ، فقال : مهلاً يا خالد فوالذي نفسي بيده لقد تابت توبة لو تابها صاحب مكس لغفر له ، ثم أمر بها فصلى عليها ودفنت) ، ويجب أن نلاحظ أن الإسلام حريص في نفس الوقت على احترام إنسانية المخطئ بعد أن يستوفى منه عقوبة خطئه أخذاً من الحديث السابق، فقد أنكر النبي صلى الله عليه وسلم على خالد سب الغامدية ثم ذكرها بخير عظيم يرد لها اعتبارها.

إن هذه المحاولة الوليدة تحتاج إلى رعاية مستمرة ، فالموضوع واسع الجنبات ، متعدد الزوايا والاتجاهات وكلنا آذان صاغية وقلوب واعية لبحوث أساتذتنا الأجلاء.

تقويم المشروع الاقتصادي الإسلامي

تقويم المشروع أو تخطيط الاستثمار أو الاقتصاد الهندسي أو تحليل المشروعات والبرمجة كلها أسماء لتقويم المشروعات.وثمة مجالات تؤثر فيها (القيم) على عملية التقويم مهما كانت القيم الاجتماعية والعقائدية للمجتمع.

١- القيمة المرغوبة من الوجهة الاقتصادية كإنشاء الطرق والكباري... الخ.

٢- أو القيمة الغير مرغوبة كزراعة الدخان مثلاً.

فيما عدا ذلك فإن طرق التقويم لا تقيم وزناً إلا لقيمة الكفاية الإنتاجية في التطبيق الإسلامي ، تستخدم معايير خمسة للمفاضلة بين المشروعات :

١-احتياجات المشروع وفقاً لأولويات إسلامية وهو مفهوم المصلحة الاجتماعية حسب صياغة الإمام الغزالي - الشاطبي ، وذلك بمعنى الطيبات المطلوبة شرعاً لتحقيق أهداف الحياة الإسلامية :

أ) توفير أمن المواطن داخلياً وخارجياً.

ب) حفظ الصحة.

ج) الغذاء والكساء.

د) نشر المعرفة.

هـ) المأوى.

ومن ثم فإن توسيع القائمة جائز وفقاً للحاجة كالمواصلات مثلاً ، أما الطيبات التي يسهل مبادلتها دولياً ، فالمجتمع بالخيار إن شاء أنتجها مباشرة أو أنتج سواها وبادل للحصول عليها ولا يجوز شرعاً استنزاف موارد الإنتاج في السلع الكمالية.

٢-معيار توليد الرزق أو الدخل الحقيقي حيث السعي لاكتساب الرزق لكفاية النفس والعيال هو واجب على كل مسلم ، وينبغي اعتبار المشروع أفضل كلما ساعد عدداً أكبر من الناس على تحقيق هذا الواجب أي واجب توفير العمل وواجب تحصيل دخل الكفاية والمنطق الإسلامي يوجب تقويم العمل بمجموع ما حققه وليس بعضها تطبيقاً لقوله تعالى : (فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره ، ومن يعمل مثقال ذرة شراً يره).

٣-معيار مكافحة الفقر وتحسين توزيع الدخل والثروة ، وذلك من أهداف الإسلام الرئيسية ويتم التقويم بطريقتين :

أ) اختيار الطيبات التي ينتجها المشروع لتوفير الضروريات والحاجيات بما يساهم في خفض الأسعار.

ب) الدخل المتولد للمشروع بما يزيد مستوى الكفاية.

٤-حفظ المال وتنميته بالمعنى الاقتصادي للموارد الطبيعية والأصول فإن زيادة الاستخدام عن الحد الأدنى الكافي هو إسراف وعدم الإسراف يقابله المفهوم الاقتصادي للكفاية. وهناك معايير غير اقتصادية مرفوضة إسلامياً مثل معيار فترة الاسترداد ، وذلك أن تنمية المال هدف إسلامي.

٥-رعاية مصالح الأحياء حيث جزاء الأعمال يرتبط بأثرها على الإنسان حتى بعد موته ، ولهذا فإنه ليس مقبولاً معيار القيمة الحالية التي تركز الاهتمام على الجيل الحاضر ولا تقيم وزناً لآثار المشروع على الأجيال القادمة.

نظريات اتخاذ القرارات

تعتبر عملية اتخاذ القرارات حجر الزاوية في الإدارة ، وليست عملية اتخاذ القرارات مجرد مسألة شخصية ، كما أن فاعليتها أو كفاءتها ليست محصلة لنوعية القرارات التي يتخذها شخص معين والواقع أن عملية القرار تعتبر أمراً أو تكليفاً ، والمعيار الذي يمكن على أساسه تقييم المنظمة هو نوعية القرارات بالإضافة إلى الكفاية التي توضع بها تلك القرارات موضع التنفيذ ولهذا كان الاهتمام بسلوك الإدارة لأن السلوك المتصل بعملية اتخاذ القرارات له اعتبار خاص عند تقويم المنظمة.

فالقيادة (قدوة) والمعادلة الشخصية في القائد تؤكد أهمية مبدأين مساعدين :

أ – دقة الإحساس.

ب- تحمل المسئوليـــة.

وتتحقق القيادة في العمل عن طريق التفويض ، وكثيراً ما يسقط القائد الأنـــاني تحت الأعباء المتراكمة نتيجة انعدام ثقته في الآخرين ، وأنه فـي ظـل تزايـد الأفراد بمتوالية حسابية تكون زيادة العلاقات والترابط بمتوالية هندسية ومن هنـا كان من وظائف القائد الرقابة ، ولا تستطيع القيادة ممارسة الرقابة إلا من خـلال مبدأ تفويض السلطة ، وتظهر نتيجة التفويض في التحديـد المـهني لوظـائف المشروع بمعنى أهمية تحديد الواجبات ، وتحديد كل وظيفة وعمل وعلاقته مـع الأعمال والوظائف الأخرى وإلا أصبحت الإدارة شكلية ، فالوظائف لا تنفصـل عن التنظيم وهذا لا يعني تحطيم ذاتيتها كوظائف ، ومهمة القائم بـالتنظيم هـو الحفاظ على تكامل وترابط جميع الوظائف ، ولكي يقوم بهذا الواجب يجـب أن يعرف أن العمل يندرج تحت أنواع ثلاثة من الأنشطة متداخلة كمبدأ وهو كعملية ونتيجة :

١-نشاط جبري.

٢-نشاط تطبيقي.

٣-نشاط تفسيري.

وهذه الفروق توجد في عملية التنظيم بوجه عام ، كما أنها أساس ترابط الوظائف والأعمال.

فالنظام الذي بني على الفروق بين التخطيط والأداء هو بديـل الجبريـة ، ومـا وظيفة إدارة التخطيط إلا القيام بترتيب الأفراد وإدارة تنفيذ أداء العمل ، ويوجـد نقيب جماعة العمال كمسئول ومنظم ، كما أنه مسئول عن بحث المشاكل وحـل الخلافات وهذا يمثل الوظيفة القضائية ، كما أنه عند اتخاذ القرارات فهو يقـوم بواجبه الإداري.

إنه بدراسة أشكال التنظيم نلاحظ سبع مستويات :

١)التشـــــريع.

٢)ضبط السلطة بواسطة مجلس الإدارة.

٣)العلاقة بين السياسة والعمل.

٤)الإشراف على العمـــــل.

٥)القيام بالسلطـــــة.

٦)المسئولية الخاصة.

٧)السلطة القضائيـــــة.

وتحليل الأنشطة إلى هذه المستويات يترك مجموعة أنشطة تحت مسمى إشـــراف العمل :

١-إشراف عام وهو المسئول عن مناقشة السياسة " مجلس الإدارة " .

٢-إشراف إداري وهو المسئول عن وسائل وطرق العمل " نقباء العمل" .

٣-التنفيذ ومسئولية الإنجاز " جماعات العمل ".

فالبناء الصحيح يمهد الطريق للترابط الوظيفي أي التنسيق الكامل لخلق الوفـــاق الجماعي داخل المشروع.

وعلى ضوء تحليل أنشطة مستويات العمل يمكن تقسيم القـــرارات إلـــى ثلاثـــة مجموعات :

(١) سياسية ، وهي القرارات المتعلقة بتكوين الشركة من حيث عملية البنـــاء والهيكل المالي وحجم الإنتاج وسياسات العمل والتسويق وهيكـــل التنظيـــم. فالسياسة هي التي تضع مبادئ سير العمل بالشركة.

(٢) بينما القرارات الإدارية تترجم هذه السياسات إلى منهج عامل للعمـــل أي تحدد الوسائل. فالقرار الإداري يتخذ داخل إطار السياسة.

(٣) والقرار التنفيذي هو الذي يوضع للتنفيذ مباشرة.

نظريات اتخاذ القرارات

وهناك نظريات كثيرة تبين كيف توضع القرارات ، ولقد حاول رجال الاقتصاد ، كما حاول رجال الرياضيات وضع اقتراحات لذلك.

١-النظرية الحدية :

من علم الاقتصاد تشرح النظريات الحدية قانون تناقص العائد الذي يرى أن إضافة مدخل زايد من نوع ما إلى العمل يزيد من المخرج منه ، حيث الهدف زيادة الأرباح إلى حدها الأقصى ، فالنظرية تستخدم التحليل الحدي في رسم الأسعار ، وفي صنع القرارات التي تعنى بانخفاض الأسعار لتزايد المبيعات وتجميع أرباح زائدة طالما كانت زيادة المبيعات تعوض انخفاض ربحية الوحدة.

٢-الطرق الرياضية في اتخاذ القرارات :

ساعدت الأساليب الرياضية ، واستخدام الكمبيوتر في عملية صنع القرارات ، وقد أسهمت هذه النظريات في نظرية الألعاب التي تستهدف وضع استراتيجية تقلل خسائر الشركة إلى أدنى حد إذا سلكت الشركات المنافسة لها إستراتيجيات مضادة ، ولقد ساعدت بحوث العمليات في حل مشكلات التخزين والموارد وإحلال المعدات ، ومن أساليبها البرمجة الخطية وهي طريقة تحليلية تستعمل لاختيار البديل الأمثل من بين عدد كبير من البدائل المحتملة ، تكون فيه العلاقة بين المتغيرات الخطية خاضعة لبعض الشروط المانعة.

وهناك موانع معدلات الأجور ، ونوع قوة العمل ، وكفاية الآلات وأسعار المنتجات.

- ومثال العلاقة الخطية هو العلاقة بين الإنتاج وبين ساعات العمل.

- أما العلاقة غير الخطية فأشهر مثال لها في علم الاقتصاد هو نظرية العائد.

ومن طرق بحوث العمليات ما يعرف بنظرية المباريات الإدارية وتستخدم في تخطيط استراتيجيات ترويج المبيعات.

ولقد أسهمت بحوث العمليات في خدمة الإدارة ، ولو طبقت تطبيقاً سليماً لكانت عوناً فعالاً في صنع قرارات الإدارة ، مع مراعاة أنها لا تعطي إلا إجابات تقريبية ، كما أنها لا يمكن أن تستعمل كبديل عن حصافة القائد ، أيضاً لا يمكن أن تكون عوناً في التجارة الخارجية أو ضغوط النقابات وغير ذلك من العوامل التي لا سيطرة للإدارة عليها. إن أدوات الإدارة مهما كان نموها لا يمكن أن تحل محل الإدارة.

٣-النظريات السيكولوجية :

إن نظريات صنع القرارات على أساس الاقتصاد الحدي أو الرياضيات تفترض أن المدير من حيث قراراته هو رجل اقتصاد والاقتصادي يستهدف أقصى ربح ، ومن هنا يأتي الخلط بين الأهداف و الوسائل. بينما النظريات السيكولوجية تفسر العوامل الشخصية للقيادات التي تؤثر في وضع القرارات وتقوم بتصنيف المديرين والنتائج المحتملة التي تقع وسطاً بين الأفضل و الأسوأ، ولا غرابة في أن سيكولوجية صنع القرارات يصعب تعريفها ، لأنها تقوم على الفحص الذاتي للقيادة ، وهذه مشكلة لم تجد تفسيراً يرضي الناس جميعاً.

عملية صنع القرار

تدخل العوامل المنطقية وغير المنطقية في العوامل الفعلية لصنع القرارات ، ومدى ما في القرارات من منطق دراسة كافة البدائل والنتائج لتأكيد

أهداف الشركة ككل ، وحتى يكون القرار منطقياً فإن المعالجة تتطلـــب منــهجاً لتفاوت الأفهام والخبرات والمعارف :

١–فالفرد محدد بمهاراته وعاداته.

٢–ومحدد بقيمــه ومفاهيمــه عن الهــدف.

٣–ومــحدد بمدى معارفــه ومعلوماتـــــه.

وفي علم الاقتصاد يوصف نمط صنع القرار المنطقي بما يلي :

١–وضع فروض بسيطة تجعل القرار ممكن التنفيذ.

٢–دراسة نتائج مختلف خطوط السير.

٣–أن تكون الفروض مجردة وليست محددة.

والقرارات التي يمكن تقدير العوامل فيها تقديراً كمياً يسهل إخضاعها للأســلوب العقلي طبقاً للاحتمالات وهناك قرارات لا يمكن التعبير عن عواملـــها كميـــاً ، ويترك للحكم أو الموازنة الواعية المسببة بين العوامل.

في التطبيق الغربي تركز الإدارة في فرنسا وألمانيا على زيادة الأربـــاح وليس على هدف الاكتفاء القانع ، وتركز فرنسا على المعرفة والخبرة ، بينمـــا تركز ألمانيا على التدريب الفني الشامل ، أو ما يسميه أحد العلماء الدافع الذاتي. أما بريطانياً فتعتبر الدراسة الأكاديمية مؤهل أفضل للإدارة ، وتســمح بمرونـــة لحرية أداء الوظيفة ، ويقلل الإنجليز من قيمة الإدارة كمهارة ومهنة ويركـــزون على القيادة الشخصية.

في تطبيقات الدول النامية ، استعارت فكرة الخطط الخمسية من الـــدول الشرقية لبلوغ المعدل المرغوب فيه للنمو الاقتصادي غير أنها تعاني من مشكلة الاستثمارات الرأسمالية ، وبالتالي ليس فيها قوة شرائية تكفي امتصـــاص نـــاتج المشروعات ذات الحجم الاقتصادي ، كما أن اختلاف النظم بيـــن الديكتاتوريـــة

والديمقراطية تجعل التنمية تتأرجح بين التشجيع والتعويض ، ولأن نظم الإنتـــاج غير مستقرة يتولى موظفو الحكومة إدارة المشـــروعات ، بينمـــا المشـــروعات الخاصة ترتبط أهدافها بأشخاص أصحابها ، وفي كلتا الحالتين يوجد نقص فـــي التوازن. عموماً تقتضي أي دراسة لعملية اتخاذ القرارات من الوجهة التطبيقية ما يلي :

١-التعرف على المشكلة وتحديدها.

٢-تحليل وتقييم المشكلة.

٣-وضع معايير لحكم تقويم الحل المقبول والمتفق مع الحاجة.

٤-جمع المـــادة.

٥-صياغة واختيار البدائل واختبارها.

٦-وضع البديل المفضل موضع التنفيذ.

٧-برنـــامج الحـــل.

٨-تنظيم النشاطات في برنامـــج.

٩-تقويم النتائج وعملية اتخـــاذ القرارات.

التعرف على المشكلـــــة :

يمضي القرار داخل عملية التعرف والتحديد للمشكلة بتوضيحـــــها وفقـــاً لأهداف المشروع ، والاستعداد لإدراك المشاكل يرتبط بمعرفة ميدان المشكلة.

التحليـــل والتقويـــــم :

إن تقويم المشكلة يعني البحث في فرص اتخاذ القرار ومن هنـــا كـــانت أهمية الشورى في الإدارة ، لأن القرار سيتم وضعه في صورة تنفيذية.

القرارات الاستئنـــافيـــة :

إن غياب الشورى والمشاورة يجعل عملية الاتصال لتنفيذ القرارات غامضـــــة ، بينما الشورى والمشاورة تحقق انسجام العلاقات الإنسانية عند تنفيذ القرار ، وإلا أصبحت القرارات الوسيطة مؤدية للمنازعات والخلافات واستئناف القرارات.

القرارات الابتكـــاريـــة :

القرار الابتكاري يتخطى السياسة الموضوعة وتغيير في اتجـــاه نشـــاط أعضاء المشروع ويكون نتيجة لعدم كفاءة الحالة الراهنة للمشروع.

وضع معايير الحكم : ويرجع إلى طبيعة تسلسل عملية اتخاذ القرار ومصدرهـــا في القيم والدوافع والإدراك.

جمـــع البيـــانـــات :

وعلى أساسها يتم اتخاذ القرارات.

اختـــيار البديـــــل :

وهي نقطة القرار : ١ – صياغة عدة حلول.

٢ – قياس الاحتمالات. ٣ – اختيار الحل الأكثر احتمالاً للنجاح.

إن اختيار الحل الأفضل يجب أن يتم على أساس الموقف الأكثر عموميـــة مـــع قوتي التكافؤ.

(١) قوة التكافؤ مع الهدف ليكون القرار صحيحاً.

(٢) قوة التكافؤ مع الهدف مع التعاون في التنفيذ.

(٣) فاعلية الموقف بالنسبة للهدف المعتبر صحيحاً.

(٤) فاعلية الموقف بالنسبة للهدف مع التعاون في التنفيذ.

وضع الحل موضع التنفيـــذ :

إن وضع الحل موضع التنفيذ يتم على ثلاث مراحل :

١-**البرمجـــة** : وهي أسلوب تنفيذ القرار ، وذلك لضبط مفهوم التفاعل والتعامل في التنفيذ.

٢-**الرقابـــة** : لضمان أن مستوى الأداء يتناسب مع الخطـــة.

٣-**التقـــويم** : وذلك لتحديد ما إذا كان القرار الذي اتخذ كان أنسب القرارات أم لا.

والخلاصة أن عملية اتخاذ القرار في المنظمة ليست عملية فردية ، وإن فاعلية القرار ليست محصلة لكفاءة تتخذ القرار ، وإنما عملية اتخاذ القرار هي عمليـــة تنظيمية وإن المعيار الذي يمكن أن تقوم به المنظمة يجب أن يتمثل في نوعيـــة القرارات التي تتخذها المنظمة مضافاً إليها كفاءة هذه المنظمة في وضع قراراتها موضع التنفيذ ، ومن هنا كانت أهمية ربط التعليم بالعمل وتطبيق الشورى فـــي الإدارة. وتواجه الإدارة عمليات التجارة الخارجية والتي تتطلـــب الكثـــير مـــن المعرفة الفنية والإدارية ، وهنا تبرز مفاهيم إدارية متباينـــة. فالإدارة البريطانية تميل إلى الحلول الوسط ، والمفهوم الفرنسي يرى الكفاية الإدارية في المقـــدرة الفنية والطرق الهولندية في التفاوض ، والتبرير الألماني وكلها مفاهيم تضـــاف إلى المعرفة الإدارية – ذلك أن العلاقة بين دول متقدمة وأخرى أقل تقدماً تجعل رجال الأعمال في الدول المتقدمة أكثر قدرة على المساومة وقد بـــرزت فـــي تطبيقات التجارة الخارجية ما يسمى بالمشروعات المشتركة والتي تقـــوم علـــى أساس نسب مئوية مختلفة من المشاركة ، ولهذه الشركات بعض العيوب نتيجـــة عدم الثقة في القدرة الإدارية ، ولهذا تعترض بعض الشـــركات الكـــبرى علـــى المشروعات المشتركة ، غير أن حجج المشروعات المشتركة أصبحت تكســـب أنصاراً لها في دول مثل اليابان وإيطاليا.

وفي التطبيق الإسلامي يدفعنا الأمر إلى تنمية التجارة فيما بيـــن الـــدول الإسلامية ، فإنه من الأهمية بمكان أن تتعاون الدول الإسلامية لتنسيق مواقفـــها

في المفاوضات مع الدول المتقدمة ، وهذا يتطلب أسلوب المشروعات الإسلامية المشتركة ، بدلاً من تحويل الفوائض المالية لدول النفط في أشكال الاستثمار السائل أو الاستثمار المالي لتدعيم اقتصاديات الدول الصناعية على حساب اقتصاديات الدول الإسلامية ، وأنه على الرغم من ارتفاع أسعار الفائدة بالبنوك الأجنبية فإن الفوائض المالية لدول النفط تتعرض للتآكل نتيجة التضخم وسياسات تعويم العملة كذلك استثمار جانب من الفوائض في شراء عقارات يعرض هذه الاستثمارات للضياع ، ويعتبر هذا الشكل من الاستثمار مكروه وعقيم وغير منتج بالمعنى الحقيقي ، على الرغم من أن معظم الدول الإسلامية لديها ثروات وموارد طبيعية وفيرة ولكن معظمها غير مستغل نتيجة إهمالها المشروعات الإنتاجية والصناعية التي تولد الآلات والمعدات التي تساهم في تحويل هذه الموارد والثروات إلى إنتاج الطيبات الاقتصادية.

مشكلات الإدارة :

من أكبر المشكلات التي ستواجه الإدارة في المستقبل :

١ -نقص المرونة بالنسبة للشركات الكبرى.

٢ - مشكلة التنسيق حيث أن عنصر التماسك يصبح صعب تحقيقه في الشركات الكبرى.

٣ -الروح المعنوية ستكون مهمة بالغة الصعوبة بالنسبة لتنمية العلاقات الشخصية في الشركات الكبرى وعموماً فإنه كلما نما حجم الشركة أصبح لزاماً على العمالة أن تتخصص في أداء وظائف ومهن معينة، وتتوقع بعض الدراسات الأمريكية أنه كلما زاد حجم العمالة المتعلمة ستفقد النقابات العمالية قوتها نتيجة استخدام الأجهزة الأتوماتيكية ، بينما ستظل الإدارة بحاجة إلى مهارات في التجارة والتفاوض في تعاملها مع العمل المنظم ، وهذا يعني أن المستقبل يحمل معه تغييراً في شكل التعليم ، وستظل وظيفة الإدارة لها أهميتها وسوف تتطلب

قدراً أكبر من المعرفة ، وبهذا المفهوم نستطيع أن ندرك المقصود من العلم في القرآن والسنة بين جوانب المعرفة الإنسانية ومستوياتها.

- المستوى العام وهو علم الدين.
- المستوى الأوسط وهو معرفة علوم الدنيا.
- المستوى الأدنى وهو الأعمال القائمة على تدريب الجوارح.

وإذا كان الوحي هو مصدر المستوى العام من العلم ، فإنه أيضاً تعوض للعلوم المعتمدة على العقل والمعتمدة على التدريب ، ويكفي أن نشير إلى أن العلم بمعناه الشامل كان أمراً قائماً في فجر الإسلام ، ولقد شهد الفكر الإسلامي شخصيات موسوعية وشخصيات غلب عليها التخصص وسادتها جميعاً نظرة تجمع بين الدين والعلم المادي في وحدة متسعة ، وأول ما يسترعي الانتباه ، تمجيد القرآن للعلم وضخامة هذه المادة في القرآن بحيث أنها وردت هي واشتقاقاتها مرات عديدة.

تصويب الطباعة

ص ٢٠ – في سورة المطففين:

كَلَّآ إِنَّ كِتَـٰبَ ٱلْأَبْرَارِ لَفِى عِلِّيِّينَ ﴿١٨﴾

ص ١٠٧ سطر ١٦ — و في سورة التوبة

ص ٥٧ سطر ١٠ — تتأقلم

سطر ١٣ — الاقتصادية

خاتمة

إن أي عمل ناجح يجب دائماً أن يسبقه إعداد جيد ، ولذلك :

١-يجب تحديد الهدف أو الأهداف الخاصة بالأعمال أو المنشأة.

٢-يجب اختيار أسلوب العمل الأمثل لتحقيق كل من هذه الأهداف.

٣-تجب تكليف المختصين أو المرؤوسين أو العاملين ، بالمهام المختلفة لتنفيذ برامج الأعمال المطلوب تنفيذها.

٤- يجب على الإدارة القيام بمتابعة وتقويم تنفيذ الخطط والبرامج التي تحقق أهدافها.

عندما تقوم جهة الإدارة بالإعداد لمشروع قانون ما ، ثم تقوم بعرضه على المجلس التشريعي ، الذي يقوم بمناقشته ، وله سلطة تعديله أو إقراره... أو عدم إقراره. من هنا تنشأ العلاقة بين جهة الإدارة والقانون.

فبعد إقرار قانون ما ، تتولى جهة الإدارة الإشراف على تطبيقه . كما أنه من المفروض أن تكون جهة الإدارة هي القدوة في تنفيذ القانون ، حتى تضرب المثل للمواطنين في احترام القوانين.

بدأنا هذا الكتاب بأول آية نزلت في القرآن الكريم وهي .. اقرأ باسم ..الخ فالقراءة هي أول طريق العلم ، وبالعلم والمعرفة والخبرة ، يصبح المدير على درجة كبيرة من الكفاءة. ومن ثم نستطيع أن نقول .. الرجل المناسب في المكان المناسب.

ومن القواعد القانونية التي اشتقت من الشريعة الإسلامية :

- لا ضرر ولا ضرار.
- من قتل يقتل.
- العقد شريعة المتعاقدين.
- الضرورات تبيح المحظورات.
- الشك يفسر لصالح المتهم.
- إذا تداينتم بدين لأجل فاكتبوه.

وحيث أن الدستور ينص على أن الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للتشريع ، فإن بعض القوانين تحتاج إلى إعادة نظر حتى تطابق الشريعة الإسلامية ، التي وهبنا الله إياها لتكون دستور الدساتير.

والله ولي التوفيق ...

دكتور

خيري الزراز

فهرس